UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

FACULTE DE DROIT

# LES MANUTENTIONS
## DANS LES
# PORTS MARITIMES
## FRANÇAIS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

soutenue

devant la Faculté de Droit de Bordeaux

le 31 Mai à 15 heures

PAR

Jean GEFFRÉ

BORDEAUX
IMPRIMERIE CASTERA
98, Rue Fondaudège

1934

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

FACULTE DE DROIT

# LES MANUTENTIONS

## DANS LES

# PORTS MARITIMES

## FRANÇAIS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

soutenue

devant la Faculté de Droit de Bordeaux

le 31 Mai à 15 heures

PAR

Jean GEFFRÉ

BORDEAUX
IMPRIMERIE CASTERA
98, Rue Fondaudège

1934

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

# FACULTÉ DE DROIT DE BORDEAUX

PROFESSEURS HONORAIRES :

MM.

SAUVAIRE-JOURDAN, ✻, ✪ I.; LESCURE, ✪ I., ⚷; DE BOECK, ✻, ✪ I.; NOAILLES, ✪ A.; BENZACAR, ✻, ✪ I.

MM.

FERRON, ✻, ✪ I., *doyen*, professeur de *droit commercial.*

FERRADOU, ✻, ✪ I., *assesseur du doyen*, professeur d'*histoire du droit* et chargé du cours de *pandectes* (diplôme d'études supérieures).

MARIA, ✪ I., professeur de *droit romain.*

MARGAT, ✪ I., professeur de *droit civil* et chargé d'un cours de droit international privé (licence).

BONNECASE, ✪ I., professeur de *droit civil* et chargé du cours de *droit maritime* (3e année).

PALMADE, ✪ A., ⚷, professeur de *droit civil.*

VIZIOZ, ✪ I., professeur de *procédure civile* et chargé d'un cours de *droit civil comparé* (diplôme d'études supérieures).

BONNARD, ✻, ✪ I., ⚷, professeur de *droit administratif* et chargé d'un cours de *droit constitutionnel comparé* (diplôme d'études supérieures).

POPLAWSKI, ✻, ✪ I., professeur de *droit criminel* et chargé d'un cours de *législation industrielle.*

BOYÉ, ✻, ✪ A., ⚷, professeur de *droit romain.*

MOUNIER, ✪ I., professeur d'*économie politique*, chargé d'un cours *d'histoire des doctrines économiques* (diplôme d'études supérieures).

BIBIÉ, ✻, ⚷, professeur de *droit international public.*

RÉGLADE, ✪ A., professeur de *droit constitutionnel et administratif.*

GARRIGOU-LAGRANGE, professeur d'*économie politique et science financière*, chargé d'un cours de *législation coloniale* (3e année).

HUBRECHT, ✪ A., professeur d'*histoire du droit*, chargé d'un cours de *droit romain* (licence).

LABORDE-LACOSTE, ✪ I., professeur à la Faculté de Droit d'Aix, chargé d'un cours de *droit civil* (licence), des cours de *droit civil* (capacité) et d'un cours d'*enregistrement.*

COUZINET, chargé de cours (*droit public*).

WEILLER, chargé de cours (*économie politique*).

M. ARTIGUELONG, secrétaire.

Mme COSTES, ✪ A., secrétaire adjointe.

Mme SOUBIE, bibliothécaire.

*COMMISSION DE LA THÈSE*

M. GARRIGOU-LAGRANGE, professeur, *président.*

MM. MOUNIER, professeur. } *suffragants.*
WEILLER, chargé de cours }

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41543914_0015

# LES MANUTENTIONS

## dans les

# PORTS MARITIMES

## FRANÇAIS

Le sujet de cet ouvrage nous a été naturellement suggéré par notre situation au sein d'organisations professionnelles en contact avec le trafic maritime. La vie syndicale qui prend aujourd'hui une grande importance est en effet riche d'enseignements; elle peut, notamment, fournir, sur la vie d'une profession, son organisation et ses besoins, des connaissances qui permettent de situer celle-ci à sa place dans le cadre de l'activité économique générale. Et si cette profession présente des caractères plus originaux, l'attrait qu'elle offre pour une étude se justifie d'autant mieux.

Une situation qui plaît, et que l'on a appris à aimer en s'y attachant chaque jour davantage, l'examen quotidien de questions qui attirent l'attention et suscitent l'intérêt, les encouragements reçus, les facilités offertes pour les recherches, autant d'explications du choix de cette thèse sur « *les Manutentions dans les Ports maritimes français* ».

Le fait de « l'homme au travail », à l'usine, à l'atelier, sur le chantier, dans le magasin, etc., devient, du double point de vue social et légal, dans l'état économique actuel, plus encore que par le passé, d'un intérêt de premier plan,

qui n'échappe à aucun de ceux, économistes ou politiciens, qui s'attachent à suivre l'activité humaine dans ses évolutions. Le travail de l'homme sur les quais d'un port, ce qui n'est qu'une petite partie de ce grand tout, présente des caractères particuliers, qui le distinguent, l'opposent ou le rapprochent des autres travaux, et qui font mieux ressortir ou, au contraire, atténuent certains des problèmes que pose la grande loi du travail humain. C'est l'étude de ce travail de manutention, moins connu peut-être, qui a été tentée dans les pages qui suivent.

« Les Manutentions dans les ports » constituent bien, en effet, un sujet d'étude assez important pour se suffire à lui-même : parce que la main-d'œuvre qui les accomplit se distingue très nettement de la main-d'œuvre en général; parce que son emploi est soumis à des usages spéciaux; parce qu'elle joue, pour le commerce extérieur d'un pays, un rôle qui, sans être des plus importants, n'est pas négligeable, car d'elle et de sa stabilité dépendent en partie la vie de nos ports et leur prospérité.

« Ports maritimes », avons-nous dit, parce que nous avons cru devoir borner notre travail, et n'y traiter que de sujets qui soient comparables. La main-d'œuvre dans les ports fluviaux est différente de celle des ports maritimes, elle est moins spécialisée dans le travail du quai, moins nomade; le débardeur, dans un port fluvial, est souvent attaché à une entreprise (commerce de matériaux de construction, de vins, de charbons, usines diverses), pour laquelle il travaille et dont il effectue, à l'occasion, les opérations de déchargement; le docker travaille un peu n'importe où, sur tout le port.

Cette distinction n'est d'ailleurs pas arbitraire, et lorsque, par exemple, il s'est agi d'appliquer la loi de huit heures aux entreprises de manutentions, deux régimes différents furent institués, l'un pour les ports accessibles aux navires de haute mer (décret du 29 avril 1921), et l'autre

pour les ports non accessibles aux navires de haute mer (décret du 9 décembre 1926). Nous ne parlerons ici que de la main-d'œuvre des ports « accessibles aux navires de haute mer », plus simplement des ports maritimes, et parmi eux, plutôt que les ports à passagers comme Cherbourg, les ports dans lesquels sont manutentionnées des marchandises, comme Dunkerque, Calais, Boulogne, Le Havre, Rouen, Caen, Brest, Saint-Nazaire, Nantes, La Rochelle, Bordeaux, Sète, Marseille, laissant de côté nos grands ports fluviaux : Paris (le premier port de France pour le tonnage des marchandises), Strasbourg et Lyon.

« Ports français », disons-nous enfin, et par là, nous voulons seulement désigner les ports de la métropole, nos ports de l'Afrique du Nord et nos ports coloniaux n'étant pas à ce point de vue, comme à d'autres, assimilables à des ports tels que Le Havre, Bordeaux ou Marseille.

***

Pour cette étude, nous avons adopté l'ordre qui nous a semblé le plus logique, en suivant l'ouvrier docker à travers les différentes phases de son travail, et au delà, dans les conséquences que celui-ci peut entraîner pour lui.

Après avoir défini dans un chapitre préliminaire le travail des quais, l'entrepreneur de manutentions, et l'ouvrier docker, et montré entrepreneurs et dockers dans le cadre de leurs organisations syndicales, notions indispensables à la clarté de notre exposé, nous traiterons, dans une première partie, du placement des ouvriers sur les quais. Cette question est primordiale, car c'est toute l'organisation de la profession qui est en jeu, et à ce titre il conviendra de comparer la situation de nos ports français à celle des grands ports étrangers, qui ont eu les mêmes difficultés à résoudre.

Dans une seconde partie, nous étudierons comment et dans quelles conditions s'effectue le travail sur les quais.

Le point de vue technique d'abord, en descendant sur le quai pour y voir travailler les ouvriers dans les équipes qu'a constituées l'entrepreneur et qu'il commande, et voir fonctionner les engins de manutention que ce même entrepreneur a loués pour effectuer les opérations de chargement et de déchargement, pour le compte d'un armateur ou d'un expéditeur ou réceptionnaire de marchandises.

Le point de vue juridique ensuite, avec toutes les questions que posent le contrat de travail et la réglementation de la durée du travail. Enfin, les salaires des ouvriers dockers seront examinés dans leur diversité et feront l'objet d'un chapitre spécial.

Ayant montré en quoi consiste le travail des quais et établi son statut, nous chercherons à donner un aperçu aussi complet que possible de la vie sur les quais en présentant quelques-uns de ses aspects les plus marquants : le chômage et les conflits dans les manutentions maritimes.

Cette vie des quais présente encore un autre aspect, que nous avons cru devoir dissocier, pour l'examiner à part dans une quatrième partie. Le docker est, en effet, sujet à de nombreux risques professionnels et la loi sur les accidents du travail trouve dans cette profession des cas fréquents d'application, qui soulèvent d'ailleurs souvent des difficultés particulières. Nous les développerons. Mais il ne suffit pas d'indemniser l'ouvrier victime d'un accident, il convient encore de chercher à éviter l'accident en en supprimant les causes, dans la mesure du possible. C'est toute la question de la sécurité dans les opérations de manutentions maritimes qui se pose et que nous traiterons après avoir parlé de l'application de la loi de 1898 à la profession qui nous intéresse.

Enfin, nous dirons comment on a pu appliquer à une profession si « difficile » certaines dispositions de notre législation sociale, en prenant exemple de la loi sur les Assurances sociales, et plus récemment de la loi sur les

Allocations familiales obligatoires qui constituent des essais de protection contre les « risques sociaux », d'autant plus lourds qu'ils frappent les ouvriers d'une profession moins organisée.

***

Nous avons entrepris cette étude, après avoir fait une enquête sur les conditions du travail dans chaque port, en questionnant les représentants des organisations syndicales, qui nous ont tous répondu avec la meilleure bonne grâce, et après nous être mis en rapport avec l'*Association des Employeurs de main-d'œuvre dans les ports de France* et la *Fédération Nationale des Ports et Docks.* Nous avons trouvé auprès de tous ces organismes l'accueil le plus sympathique et de précieux encouragements. Nous leur témoignons ici notre vive gratitude pour l'importante documentation « professionnelle » qui, grâce à eux, a été mise à notre disposition.

Pour ce qui a trait aux questions d'un ordre plus général, nous avons trouvé, à l'*Institut d'Etudes et de Documentation économiques et sociales de la Faculté de droit de Bordeaux,* une importante source de renseignements et notamment, toutes les publications du *Bureau international du Travail,* qui, à plusieurs reprises, ont traité de questions relatives aux manutentions maritimes.

CHAPITRE I^er

# Le travail des quais et ceux qui y participent

Pour la clarté d'un exposé, il est toujours bon de commencer par des définitions. Avant d'étudier l'emploi de la main-d'œuvre dans les ports, nous définirons donc ce qu'est le travail des quais, qui est l'employeur de main-d'œuvre et qui est le docker, définitions qui ne seront pas incluses en des formules simples, car elles nécessitent, étant donné leur complexité, certains développements qui feront l'objet des sections suivantes :

Section I. — Le travail de manutention sur les quais.

Section II. — L'employeur de main-d'œuvre dans les ports maritimes.

Section III. — Le docker.

Section IV. — Employeurs et dockers dans le cadre de leurs organisations syndicales.

## *Section I.* Le travail de Manutention sur les quais

Sur les quais des ports maritimes s'effectue un travail assez peu connu, en général, du public, qui n'y prête pas attention, ou ne le distingue pas du travail de manutention ordinaire. L'image d'un port se schématise dans les éléments suivants : le navire, les quais, les hangars, l'outillage, les voies ferrées. Point d'arrivée ou de départ, le quai voit passer des marchandises du navire à terre ou vice versa et ceci avec des facilités toujours plus grandes et des vitesses toujours plus accélérées grâce au perfectionnement d'un outillage qui va sans cesse en croissant.

Dans cette vue schématique un élément est oublié : *la main-d'œuvre.* C'est cependant l'élément important, car la machine aussi perfectionnée soit-elle ne peut prétendre

assurer seule le travail des quais, travail essentiellement divers et varié, pour lequel, sauf cas très exceptionnels, il doit être fait appel à l'homme. Ceci dit d'ailleurs, sans vouloir opposer la machine à l'homme, ou l'homme à la machine, car sur les quais d'un port leur collaboration est aussi nécessaire qu'efficace.

Qu'entend-on, en effet, par travail des quais ?

Le travail des quais est un travail de manutention, mais il est bien caractérisé; c'est le chargement des marchandises qui partent, ou le déchargement des marchandises qui arrivent, par mer, par canaux, par voies ferrées, par route. La marchandise est prise sur le navire et mise à quai, si elle est évacuée par voie terrestre ou réexportée par mer; mise sur chalands, si elle est évacuée par voie d'eau comme il arrive dans les ports du Nord desservis par des réseaux de canaux importants; ou encore, la marchandise est chargée sur wagons ou camions, ou bien, elle est transportée dans les hangars, dans les magasins ou dans les entrepôts.

Autant d'opérations que l'outillage d'un port facilite, mais qu'il ne peut accomplir seul, et pour lesquelles il est nécessaire de recourir au docker.

Travail de manutention, le travail des quais n'exige pas en général, de la part de ceux qui l'accomplissent, une préparation spéciale; mais il y faut de la force et de la résistance musculaire. On l'a classé parmi les « travaux de force », ce que justifient certaines de ses caractéristiques que nous allons énumérer.

C'est un travail *pénible,* car il demande un gros effort physique. Celui-ci est fonction principalement du poids des charges transportées qui varie selon la nature des cargaisons. A titre d'exemples, les charges de bois sont de 30 kilos, les régimes de bananes de 38 à 40 kilos, les sacs de café de 70 kilos, le sucre de Cuba est en sacs de 150 à 170 kilos, etc., etc. Les charges oscillent fréquemment entre 85 et 100 kilos, plus rarement autour de 120 kilos. Que le na-

vire transporte des minerais, du charbon, du fer, de la fonte, des produits chimiques, des bois, des ciments, les marchandises transportées par mer sont la plupart du temps des marchandises pondéreuses, difficiles à manutentionner.

C'est un travail relativement *dangereux* et *malsain*. Dangereux, car le risque d'accident est particulièrement important, tant du fait des marchandises que de celui des engins ou du milieu dans lequel s'effectue le travail. Malsain, par suite de la nocivité de certains produits manutentionnés couramment et de l'accomplissement du travail à l'air libre et dans les conditions atmosphériques les plus diverses : sous la pluie, la neige ou en plein soleil par des températures élevées.

C'est un travail *intermittent*. Pour le docker, le chômage n'est pas seulement une conséquence des crises économiques. Le docker chôme normalement un ou deux jours par semaine. Embauché à la journée, il trouve du travail selon le trafic qui, en dehors des causes économiques générales, dépend de plusieurs autres causes. Il y a, selon les ports, la saison des arrivages de charbon, celle des arrivages de céréales, celle des expéditions de poteaux de mines. Pour ces marchandises, le travail n'est intense que pendant certains mois seulement. Le travail des quais est, peut-on dire, saisonnier. De plus, selon le temps, selon la marée, les navires arrivent ou n'arrivent pas à la date et à l'heure fixée. Et puis, même s'il y a du trafic, il se peut qu'il n'y ait pas du travail pour tous les dockers qui se présentent à l'embauchage. Il y a donc toujours sur les quais un chômage à l'état plus ou moins latent. (Voir chapitre VI : Le Chômage.)

Les employeurs de main-d'œuvre embauchent leurs ouvriers à la journée; ils les paient à la journée ou aux pièces. C'est donc un travail qui nécessite chaque jour un appel à la main-d'œuvre : les ouvriers changent d'entre-

prises, travaillent là où ils trouvent à s'embaucher.

Le travail des quais est effectué par des hommes adultes. Les femmes et les enfants n'y sont pas employés. Parfois cependant ils aident à certaines opérations : ouverture des sacs, mise en ballots des sacs vides, balayage à la pelle des grains échappés des sacs déchirés, triage du charbon, etc... Mais ces travaux s'accomplissent plutôt en magasin ou en entrepôt que sur les quais.

Résumons-nous. Travail des quais : travail de manutention, travail de force soumis à des risques nombreux; travail intermittent encadré de journées de chômage; travail accompli par une main-d'œuvre instable et variable.

On peut faire un rapprochement entre l'entreprise de manutentions employant de la main-d'œuvre sur les quais et l'entreprise du bâtiment employant des manœuvres sur ses chantiers. Il y a de nombreux points communs. Dans l'une et l'autre, même emploi d'une main-d'œuvre instable, même discontinuité dans le travail.

Toutefois ces caractères sont encore plus accentués dans la manutention sur les quais. C'est le type même du « travail discontinu ». Souvent, dans cette étude, nous aurons à le redire, et surtout pour l'application de la législation du travail aux entreprises de manutentions, application qui n'a pu se faire sans difficultés et sans réglementations spéciales, tant le travail de manutention maritime présente des caractéristiques qui lui sont propres et le distinguent des autres travaux.

*Section II.*

## L'employeur de Main-d'œuvre dans les Ports maritimes.

Le travail des quais s'effectue sous la direction d'un employeur qui embauche les ouvriers, répartit entre eux le travail, les dirige, les surveille, les paie. Il assure les travaux de chargement et de déchargement des navires pour

le compte d'un armateur ou d'un consignataire ou pour le compte des réceptionnaires ou des affrêteurs : c'est l'*entrepreneur de manutentions.*

En effet, les travaux de manutentions dans les ports ne sont pas exécutés sous la direction du capitaine du navire ou par les hommes de l'équipage. Ce n'est pas l'affaire du premier; quant aux seconds, s'ils s'en mêlent, ils voient se dresser contre eux toute la corporation dès ouvriers dockers. Il convient cependant de faire une discrimination entre les diverses phases des opérations de déchargement et de chargement. En effet, la très grande majorité des connaissements, et cela depuis fort longtemps, portent la clause que la marchandise est livrée par le navire *sous palan.* Il en résulte que la première partie des opérations, c'est-à-dire le désarrimage, le hissage, et la mise sous palan sont effectués sous le contrôle et la surveillance du Capitaine. Evidemment, dans la pratique, ces opérations sont généralement effectuées par un entrepreneur de manutentions, mais *pour le compte du navire.*

A l'embarquement, à partir du moment où la marchandise est mise à bord, elle est placée sous la surveillance du Capitaine, qui doit vérifier l'arrimage, en raison des responsabilités qu'il pourrait encourir du fait des dommages que la marchandise pourrait subir au cours du transport.

Quelques connaissements portent bien la clause que la marchandise doit être prise en cale par le destinataire, mais, ce cas est fort rare, et même en pareille circonstance le Capitaine doit surveiller les conditions dans lesquelles s'effectue l'opération.

Ces travaux ne sont pas non plus, la plupart du temps, effectués par l'armateur ou le consignataire du navire. L'opération est différente de leurs tâches propres bien qu'elle en soit une annexe. Et puis, l'armateur ou le consignataire n'est pas toujours en mesure d'assurer ces travaux par lui-même. Il les confie donc à un entrepreneur de ma-

nutentions. Cependant, les grandes Compagnies de navigation qui assurent des lignes régulières, dans les ports où elles sont suffisamment équipées pour le faire, ont organisé pour leur compte le service de manutention des marchandises qu'elles transportent. C'est un cas d'intégration d'une entreprise dans une autre et c'est une des caractéristiques des grandes entreprises industrielles modernes. Il est possible de concevoir qu'elles puissent trouver dans cette manière d'agir des avantages certains. L'armateur dans ce cas devient entrepreneur de manutentions.

Ces travaux ne sont pas davantage effectués par le réceptionnaire ou l'expéditeur des marchandises. Les travaux de manutentions, l'arrimage, supposent certaines connaissances. Les réceptionnaires ou expéditeurs s'adressent aux entreprises de manutentions qui ont l'habitude de les accomplir. Toutefois, les réceptionnaires ou expéditeurs effectuent dans certains cas eux-mêmes leurs manutentions, en particulier quand il s'agit d'un cargo affrêté pour le transport d'une marchandise déterminée : charbons, bois. L'entrepreneur de manutentions n'est donc pas le seul à faire travailler sur les quais. Il y a l'armateur et, le cas échéant, les réceptionnaires ou expéditeurs. Mais, que le travail soit accompli par le spécialiste ou par les intéressés, il y a entre tous un point commun, c'est la main-d'œuvre qu'ils emploient, et qu'ils peuvent difficilement employer à des conditions différentes dans un même port. Ils sont tous des employeurs de main-d'œuvre dans les ports maritimes; ils sont tous groupés dans les mêmes Fédérations ou Associations.

Tenant compte de ce fait, nous n'avons pas cru devoir placer cette section sous le nom de l'entrepreneur de manutentions, bien que le patronage lui en fut normalement revenu. Il nous a paru plus logique, et plus conforme à la réalité, d'inscrire en tête : « L'employeur de main-d'œuvre dans les ports maritimes. » Et ceci répond mieux au cadre

de ce travail.

Nous traiterons cependant de l'entrepreneur de manutentions proprement dit (arrimeur, stevedore). L'armateur ou le réceptionnaire qui fait travailler sur les quais agit comme lui et nous intéresse à ce seul point de vue.

L'entrepreneur de manutentions est en premier lieu un employeur de main-d'œuvre. Il a un personnel absolument variable. Il lui suffit d'avoir quelques cadres, pour le reste il embauche des ouvriers à la journée. Notons que la question des cadres est importante dans une entreprise de manutentions : des contre-maîtres dévoués, « débrouillards », bien bâtis, ayant un ascendant sur les ouvriers, lui sont nécessaires. Ce sont eux qui embauchent les hommes, composent les équipes, surveillent le travail, assurent la paie, calment les mécontents, etc... Dans la petite entreprise c'est le patron lui-même qui assure tout ou partie de ces fonctions; dans la grande entreprise ce n'est plus possible, d'où l'importance de cadres dévoués.

En second lieu, l'entrepreneur de manutentions, pour accomplir ses opérations, se sert d'engins. Il en possède une partie quand il s'est spécialisé dans tel ou tel trafic. Plus souvent il loue ceux qui lui sont nécessaires au concessionnaire de l'outillage public (Chambre de commerce, Port Autonome). Nous aurons à dire dans quelle situation il se trouve vis-à-vis de ce concessionnaire au sujet de la responsabilité qu'il peut encourir du fait des engins qu'il loue.

Les salaires et la location de l'outillage constituent les éléments principaux du prix de revient des travaux qu'accomplit l'entrepreneur. Toute fluctuation de ces deux éléments fait varier le prix de revient à la tonne et les tarifs de manutentions dans un port s'en ressentent directemnt et immédiatement.

Il s'agit donc d'une profession bien caractérisée. Elle a sa place au tableau des patentes — et quelle est celle qui

y est oubliée ! : « entrepreneur de chargement et déchargement des navires, des bateaux ou des voitures de chemins de fer » (tableau A) ( 6e classe).

L'entrepreneur de manutentions ne vend pas une marchandise, il rend un service. Sa profession prend place dans le cycle économique des entreprises qui donnent de la valeur aux marchandises en les transportant. Elle est classée dans la *statistique générale de la France,* sous la même rubrique que l'industrie des transports. Elle joue dans la vie d'un port un rôle important.

En fut-il toujours ainsi ? Il ne semble pas que cette profession ait toujours bénéficié de la place qu'elle a su acquérir aujourd'hui. Sans avoir eu le loisir de rechercher dans l'histoire, notre curiosité s'est portée çà et là, et nous avons relevé dans l'*Encyclopédie* — ce n'est pas remonter bien loin — la définition suivante du mot « *arrumeur* » ou « *arrimeur* » :

« *Arrumeur :* s. m. (com.), nom d'une sorte de bas officier établi sur quelques ports de mer et spécialement dans ceux de la Guyenne, dont la fonction est de ranger les marchandises dans le vaisseau et auxquels les marchands à qui elles appartiennent paient un droit pour cet effet ».

(Encyclopédie, 3e édition, 1768, tome III, page 462.)

La profession existait donc — et en particulier dans les ports de Guyenne; — elle était bien caractérisée, mais son importance ne correspondait pas à celle de l'entreprise de manutentions actuelle.

La petite entreprise, qui avait ses avantages, a fait place à des maisons plus importantes et mieux outillées. L'accroissement du trafic a permis à celles-ci, durant ces dernières années, d'étendre leur champ d'action. De plus, les perfectionnements de l'outillage les ont directement servies. Le rôle de l'entrepreneur de manutentions est devenu primordial pour maintenir la stabilité dans un port, et évi-

ter les grèves néfastes au trafic, en fixant les conditions de travail par des contrats avec les ouvriers.

Dans les Conseils d'administration des Ports Autonomes, dans les Chambres de commerce, l'entrepreneur de manutentions tient sa place, défend les intérêts de sa profession et apporte les avis, fruits de son expérience, qui sont indispensables à la bonne marche d'un grand établissement maritime. Certains tribunaux de commerce de villes maritimes comptent parmi leurs membres des entrepreneurs dont l'expérience peut leur être utile pour trancher les conflits nés du trafic maritime (1).

### *Section III.* — Le Docker.

L'ouvrier docker, c'est le manœuvre des quais. L'aurons-nous ainsi défini ? Non.

Dockers ou travailleurs des ports, hafenarbeiter, dockers, ou docks-labourers, trabajadores de los puertos, lavatori del porto, ces mots disent déjà en français, en allemand, en anglais, en espagnol ou en italien que si ces ouvriers sont des « manœuvres », ils ne sont cependant pas des manœuvres « quelconques ».

Ils sont « du port » et à ce titre ils participent à ce que la vie d'un port a de particulier. La mer ou le fleuve portent avec eux des aléas divers qu'ils subissent plus ou

---

(1) Etant donné que l'entreprise de manutentions ne nécessite pas un gros capital fixe, ni un matériel important, on peut très bien concevoir que le rôle de l'entrepreneur soit tenu par un groupe d'ouvriers qui s'entendent et travaillent eux-mêmes en formant une sorte de coopérative ouvrière. Il en existe des exemples, moins actuellement qu'autrefois où c'était déjà l'exception.

On cite des sociétés de ce genre pour les manutentions des bois merrains à Bordeaux. Un groupe d'ouvriers accomplissaient ces manutentions pour le compte d'une maison. Ceci n'existe plus.

On cite encore aujourd'hui, à Saint-Nazaire, la Société *La Fraternelle*. Cette Société a été fondée peu après la guerre, vers 1920, par une centaine de dockers qui ont versé chacun une centaine de francs pour la constitution du capital de la coopérative. Les ouvriers composant cette Société travaillent en libre concurrence avec les entrepreneurs du port de Saint-Nazaire.

moins, et la plupart des caractéristiques de leur profession, tant au point de vue physique, que moral, social ou judidique, sont dues à ce fait.

Etre docker est une profession, un métier. On serait peut-être porté à croire que le docker est un manœuvre non spécialisé. Ce serait inexact. Le docker travaille sur les quais et, s'il est vraiment docker il ne s'embauche pas ailleurs, sauf cas très exceptionnels. Il y a bien des transfuges, mais il y a surtout des dockers de profession et, souvent, peut-on dire, des « dockers de naissance ».

Le métier a sa technique et sa pratique. Elles ne sont pas compliquées, mais elles demandent des aptitudes physiques, elles supposent un certain apprentissage, une habitude des procédés en usage dans le port, la connaissance de l'arrimage. Le docker n'est donc pas le manœuvre à tout faire.

Etre docker est une profession, surtout dans les grands ports. Dans les petits ports, les travaux de manutentions sont effectués par des manœuvres non spécialisés. Cependant, et ceci montre bien que le métier de docker a sa technique, pour effectuer certains chargements ou déchargements occasionnels dans un petit port, on fait venir des dockers du grand port voisin (1).

Dans son ouvrage « Les grands ports de France » (2), M. Paul de Rousiers, parlant des ouvriers du port de Dunkerque, a noté qu'il s'agit d'une véritable corporation qui a son histoire qu'il s'est plu à conter.

« Il y avait autrefois, à Dunkerque, avant les chemins de fer, écrit-il, une sorte de corporation non officielle d'ouvriers qui chargeaient ou déchargeaient les vins et portaient le nom de « Tient-bon ». La Compagnie des chemins

(1) Par exemple, pour charger en Seudre des poteaux de mine à destination de l'Angleterre, on fait venir à La Tremblade des dockers-piquetiers de Bordeaux.

(2) *Les Grands Ports de France*, par Paul de Rousiers (Armand Colin, éditeur). Le port de Dunkerque, page 32 et suivantes.

de fer du Nord s'adressa à elle pour la manutention de certaines marchandises passant de ses wagons au port et réciproquement. Les « Tient-bon » devinrent ainsi les premiers de maison de la Compagnie. Ce fut leur beau temps. Ils ne gagnaient pas plus de 4 à 5 francs par jour mais ne comptaient guère de chômage et leur situation était appréciable à cause de cette régularité de travail. Aussi, quand un « Tient-bon » voulait se retirer, des paysans munis d'un petit héritage patrimonial, des ouvriers ayant amassé un pécule, venaient lui offrir de l'argent pour avoir sa place. C'est ainsi qu'une charge de « Tient-bon » valut successivement 1.500, 2.000 et enfin jusqu'à 7.000 francs. Mais un beau jour la Compagnie du Nord, ayant consenti à une réduction de tarif, ne voulut plus prendre à son compte aucun frais de chargement et de déchargement; elle cessa d'être entrepreneur et du même coup, le privilège des « Tient-bon » fut réduit à néant. Il leur restait seulement un outillage d'une valeur de cent mille francs environ et dont ils se défirent pour dix mille. Il y a encore des ouvriers dénommés « Tient-bon » et qui sont les premiers de maison de la Chambre de commerce pour les manutentions qu'elle exploite, mais leur charge ne s'achète plus ou ne s'achète pas encore. L'exemple des « Tient-bon » était de nature à décourager les amateurs, mais cela paraît si bon à l'ouvrier d'avoir un emploi permanent auprès d'une institution officielle. »

Ainsi, travailler sur les quais est un métier, et, même, on a acheté le droit de l'exercer !

Aujourd'hui, à Dunkerque, on retrouve encore ces mêmes caractères. « Nos dockers sont exclusivement *gens de métiers* comportant même des spécialités qui empiètent rarement les unes sur les autres : « porteurs », « arrimeurs de marchandises diverses », nous écrit le Secrétaire général de l'*Union Maritime et Commerciale du port de Dunkerque*. Cette corporation, ajoute-t-il, se renouvelle pres-

que exclusivement par parenté : frères, fils, cousins, etc... Elle fraie peu avec les autres, sauf en période de chômage, elle s'intéresse peu à tous autres travaux.

Ce qui s'observe à Dunkerque d'une manière si certaine, peut aussi s'observer ailleurs. A Calais, la corporation est très fermée, il faut payer un droit assez élevé au Syndicat ouvrier pour être admis à travailler sur le port. Dans certains autres ports, les dockers sont munis d'une carte professionnelle.

Aux professionnels, viennent parfois s'adjoindre des manœuvres d'autres corporations, les sans-métiers, les étrangers et les véritables dockers ont à défendre contre eux leur gagne-pain. C'est ce qui se produit surtout en période de ralentissement du trafic.

Le terme de docker, lui-même, couvre un certain nombre de spécialités qu'il faut distinguer.

Il y a le docker proprement dit, l'auxiliaire, l'arrimeur, le pointeur, le chef de palan, le mesureur, le régleur, le peseur, selon le rôle tenu dans l'accomplissement du travail; puis il y a les ouvriers spécialisés dans telle ou telle manutention : l'ouvrier piquetier, le docker morutier, le soutier, le docker charbonnier. De plus, à côté de cette profession, il y a les professions connexes comme celle de camionneur sur les quais. La même organisation syndicale groupe en général tous ces ouvriers.

⁂

Que dire maintenant du docker, de sa vie, de son esprit, de sa famille ? Les généralités nous sont presque interdites tant il y a de différences entre un docker du Nord et un docker du Midi.

Dans le Nord, le type anglo-saxon domine. Le docker est ordonné, discipliné; sa tenue, ses vêtements mêmes, le dénotent. Il a l'esprit corporatif, il est syndiqué, et dans les ports du Nord les Syndicats de dockers sont puissants et

organisés. Il a une famille, des enfants, il a souvent sa maison. M. de Rousiers notait, dans son ouvrage sur *les grands ports de France,* que la vie matérielle du docker de Dunkerque était plutôt aisée. Nous avons pu nous-mêmes constater, au cours d'un voyage dans les ports du Nord de la France, que l'ouvrier docker y est prévoyant en observant, par exemple, avec quel soin il faisait viser ses tickets d'assurances sociales — qu'il aurait peut-être joués ou vendus dans certains ports du Midi.

Dans le Midi, en effet, la mentalité du docker diffère. Les races sont mélangées; le docker est français ou étranger, blanc ou noir. Souvent il n'est pas marié, et, marié, il est peu chargé de famille. Il a moins l'esprit corporatif, et s'il donne son adhésion à un Syndicat, c'est plus dans un but politique que pour défendre des intérêts professionnels. Son opinion politique peut d'ailleurs varier selon les meneurs ou selon les résultats qu'ils lui obtiennent. D'où, dans les ports du Midi, diversité de Syndicats à nuances variées, qui, à tour de rôle, jouissent de la faveur.

Nous ne voudrions pas accuser outre mesure cette opposition un peu systématique du Nord et du Midi. Il existe, dans le Midi, qu'on blasphème, des dockers sérieux, travailleurs et économes. La constitution de fonds de chômage a permis de le constater. A Bordeaux, par exemple, à côté des resquilleurs qui existent, et, certes, en grand nombre, et touchent le chômage parce qu'il est plus facile de gagner sa vie à ne rien faire, il y a cependant des dockers qui ne se font inscrire que les jours où réellement ils n'ont pu travailler et après avoir fait les démarches pour chercher à se faire embaucher.

Toutefois, quelque désireux que l'on soit de faire l'apologie du « bon » docker, il n'en faut pas moins constater que cette corporation ne vient pas aux premiers rangs dans la hiérarchie des corporations ouvrières. C'est bien souvent le « ramassis ». « Ramassis étrange, écrivait der-

nièrement quelqu'un qui s'intéresse à eux et les secourt, ramassis étrange depuis l'enfant sorti de l'assistance publique jusqu'aux plus grands noms de France. »

« Mentalité bizarre du docker, qui s'explique par la vie qu'il mène. Il travaille au gré des vents. Un bateau arrive, c'est la fièvre. Le quai se vide : ces hommes sont bras ballants. Pas d'embauche régulière. Cette oisiveté forcée, par saccades, est un véritable danger. »

L'oisiveté est mauvaise conseillère. Dirons-nous que les dockers l'écoutent ? Citerons-nous ce mot de l'un d'eux, prétendant que les casiers judiciaires « vierges » sont rares dans cette corporation ?

Il est certain qu'il y a beaucoup à faire pour l'amélioration de la situation matérielle et morale de l'ouvrier docker. C'est un beau champ — ingrat et difficile au début, — pour les œuvres sociales. Quelques patrons ont compris ce devoir et nous aurons à le dire. Et, parmi les dockers, nombreux sont ceux qui désirent réhabiliter une profession souvent méconnue et mal jugée.

### Effectifs moyens des dockers dans les différents ports maritimes français.

Les dockers se répartissent ainsi entre les différents ports, d'après les renseignements qui nous ont été fournis :

| | |
|---|---|
| Dunkerque | 3.000 |
| Calais | 1.000 |
| Boulogne-sur-Mer | 250 |
| Le Havre | 4.000 |
| Rouen | 2.500 |
| Cherbourg | 250 |
| Saint-Malo | 300 |
| Brest | 200 |
| Saint-Nazaire | 250 |
| Nantes | 800 |
| La Rochelle-Pallice | 400 |

| | |
|---|---|
| Bordeaux ..... | 2.000 |
| Bayonne ..... | 200 |
| Sète ..... | 1.200 |
| Marseille ..... | 4.500 |

Ces chiffres sont très approximatifs, ils varient d'une année à l'autre, selon l'importance du trafic. Durant les années 1928, 1929, 1930, le nombre des dockers était certainement plus élevé qu'actuellement.

D'après les chiffres que nous indiquons ci-dessus, et qui nous ont été donnés par les organismes syndicaux des différent ports, l'effectif total dans les ports maritimes français serait de 21.000 environ.

Les statistiques officielles (Ministère du Travail), accusent les chiffres suivants :

Recensement de 1921 : 23.000
— de 1926 : 30.000

On remarquera que le chiffre total des statistiques officielles est supérieur à l'ensemble des chiffres que nous indiquons. La différence s'explique par le fait que nous avons négligé dans notre enquête quelques ports moins importants, et que nous n'avons pas fait état des ports de l'intérieur (Paris, Lyon, Strasbourg) qui ont un effectif de débardeurs assez considérable.

*Section IV.*

## Employeurs et Dockers dans le cadre de leurs organisations syndicales.

La vie économique actuelle fait une large place aux organisations professionnelles. A l'étranger, dans certains pays, où dominent des idées de force, qu'elles soient fascistes ou soviétiques, la profession se trouve obligatoirement prise dans une armature syndicale ou corporative. En France, ce stade n'a pas été franchi; la loi sur les Associations professionnnelles qui date d'une époque relativement récente, repose sur des bases très libérales : chaque employeur, cha-

que ouvrier peut adhérer ou ne pas adhérer, à sa convenance, à un Syndicat qu'il quittera quand bon lui semblera; dans chaque profession, il peut se fonder autant de Syndicats que la diversité des opinions ou l'ambition personnelle le nécessiteront. Et il en existe, en France, des groupements !

Malgré cela, on note cependant au sein de cette anarchie une tendance nouvelle : tendance au syndicat obligatoire pour tous et unique pour la profession. N'anticipons pas sur l'avenir. Constatons que cette tendance se manifeste actuellement par la faveur dont jouit, de plus en plus, le syndicalisme professionnel, tant auprès de l'Administration que des employeurs et des ouvriers.

L'Administration, pour l'application des lois sociales qui se multiplient, fait appel à chaque instant aux organisations patronales et ouvrières intéressées. Il suffit de lire le *Journal Officiel* pour s'en persuader; car il ne se passe presque pas de jour sans qu'un avis y soit publié, relatif à la consultation de ces organisations, pour des modifications au régime de la loi de huit heures, pour l'application de la loi sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère (10 août 1932), pour l'application de la loi sur les allocations familiales obligatoires. En effet, toutes ces lois prévoient ces consultations et l'Administration ne fait en cela que suivre les indications qui lui sont données par le Parlement. Cette procédure est surtout en usage depuis la guerre et la formule du Traité de Versailles « faire appel aux organisations les plus représentatives » a fait fortune depuis 15 ans.

La faveur dont bénéficie le syndicalisme professionnel se manifeste aussi dans l'attitude des employeurs et des ouvriers qui éprouvent de plus en plus la nécessité de se grouper pour défendre collectivement des intérêts qu'ils sont impuissants à défendre seuls. Ce mouvement est d'autant plus curieux à observer qu'il se manifeste du côté patronal avec une vigueur croissante, alors que naguère,

entre patrons, la défense d'intérêts particuliers — ou prétendus tels — mettait très souvent obstacle à une union qui est maintenant reconnue féconde. Et, non seulement on se groupe, mais on se fédère, et les organisations centrales de chaque pays forment des fédérations internationales.

Ces groupements, quoique on en pense, ont une vie réelle et une grande importance. Nous allons le voir pour l'industrie de la manutention qui nous intéresse ici. Dès le début de cet ouvrage et avant d'aller plus loin, nous avons estimé qu'il était utile d'exposer quelles étaient les organisations patronales et ouvrières, leur importance, les rapports qu'elles ont entre elles et avec les pouvoirs publics. Ayant à faire intervenir ces groupements dans l'examen des différentes questions qui nous retiendront, nous aurons mis de la clarté dans les exposés qui suivront si nous les situons dès maintenant dans leur cadre.

## I. — L'ORGANISATION SYNDICALE DES EMPLOYEURS

Schématiquement, cette organisation est très simple. A la tête, à Paris, nous trouvons l'*Association des Employeurs de main-d'œuvre dans les ports de France.*

Dans chaque port, des Associations ou des Fédérations groupent les individualités ou les Syndicats intéressés au trafic et à la manutention.

L'Association des Employeurs de main-d'œuvre dans les ports de France a été créée en 1907. Elle est la fille du Comité central des Armateurs de France. Les fondateurs du Comité central des Armateurs, groupement composé exclusivement de propriétaires de navires, se sont rapidement rendu compte qu'une partie importante de l'activité des ports leur échappait. En effet, à côté des problèmes d'ordre purement maritime, une question s'est imposée à leur attention, qui ne les intéresse pas seuls, mais qui touche également tous ceux, consignataires, négociants, indus-

triels de tout genre, qui ont à faire dans les ports des opérations de chargement et de déchargement, c'est la question de la main-d'œuvre.

De cette constatation, est née l'idée d'une organisation nouvelle chargée d'étudier spécialement cette question de la main-d'œuvre dans les ports de manière à l'organiser, à prévenir les conflits, à en réduire la durée et à en atténuer les conséquences. Ce projet a été bien accueilli et l'Association des Employeurs de main-d'œuvre fut constituée le 17 mai 1907. Elle fut tout d'abord présidée par M. Noblemaire, président de la Compagnie des Chemins de fer du P. L. M., ensuite par M. Pérouse, président de la Compagnie des Docks et Entrepôts de Marseille, par M. Dupont, directeur des Docks et Entrepôts du Havre. Elle est actuellement présidée par M. Hubert Giraud, président de la Société générale des Transports maritimes à vapeur.

La direction de l'Association fut longtemps confiée à un homme très versé dans les questions maritimes et sociales, dont il a une parfaite compréhension, M. Paul de Rousiers, qui en est actuellement le vice-président délégué. La succession de M. de Rousiers au secrétariat général de l'Association a été assurée par M. Pierre de Joinville, qui exerce cette fonction avec une grande compétence et une extrême amabilité, à laquelle nous tenons à rendre hommage.

Le but de l'Association est précisé par l'article 2 de ses statuts : « L'Association a pour objet l'étude et la défense des intérêts communs à l'ensemble de ses membres. Elle se propose en particulier d'assurer la sécurité et la régularité des opérations commerciales et industrielles dans les ports ».

L'Association des Employeurs de main-d'œuvre réalise donc l'entente et la cohésion entre employeurs des différents ports, leur permettant de mettre en commun leur expérience pour le plus grand bien de tous. Les conditions du travail varient suivant les régions, le tempérament des

hommes qu'on y emploie, la nature spéciale des produits manutentionnés, mais ces travaux ont des points communs qu'il y a intérêt à connaître et à régler aussi uniformément que possible.

L'Association a également pour but de rassembler, pour les porter à la connaissance de ses adhérents, tout ce qui concerne l'application de la législation du travail et, de ce chef, son rôle n'a cessé de croître. Dans ce domaine, elle prend même une part très active à la préparation des textes législatifs ou réglementaires et à la mise en application des nombreuses lois sociales, par sa collaboration étroite avec les services du Ministère du Travail et les commissions parlementaires.

Les groupements patronaux des ports que nous allons maintenant énumérer sont tous affiliés à l'Association des Employeurs de main-d'œuvre. Chaque mois, leurs représentants se réunissent à Paris, au Comité de l'Association, qui joue ainsi un rôle des plus importants et des plus actifs.

### Les groupements patronaux dans chaque port.

Avant d'en donner la liste, nous voudrions définir ce qu'ils sont et indiquer la place qu'ils tiennent. Faute de pouvoir les présenter chacun en détail, ce qui serait long et fastidieux, car l'organisation de tous ces groupements diffère peu, nous insisterons seulement sur celui que nous connaissons le mieux et qui présente pour Bordeaux et son port une importance particulière : la *Fédération Maritime du Port de Bordeaux et de ses annexes.*

C'est en 1910 que M. de Vial, ayant compris tout l'intérêt qu'il y aurait, aussi bien pour le port de Bordeaux que pour les dockers, à organiser la main-d'œuvre jusque là abandonnée à elle-même, fonda la Fédération Maritime. Elle ne groupait au début que les armateurs, les courtiers maritimes et les consignataires de navires. Mais cette formule se révéla bientôt insuffisante. En effet, si l'armement cons-

titue l'élément principal de prospérité d'un port, il ne saurait, comme nous l'avons déjà constaté, agir isolément, sans lien avec les commerçants, industriels, importateurs et exportateurs, aussi intéressés que les armateurs eux-mêmes à la bonne marche du port et à la régularité des opérations de manutentions. Notons que ces considérations qui ont joué pour l'ensemble des ports dans la constitution de l'Association des Employeurs de main-d'œuvre, ont joué également dans chaque port pour l'organisation des associations locales.

C'est ainsi que la Fédération Maritime de Bordeaux a élargi son cadre en adjoignant à l'armement proprement dit tous les syndicats professionnels de manutentions, de transit, de tranports, d'importations et d'exportations, pour constituer le groupement dans sa forme actuelle, administré par un Conseil de Direction composé des représentants de chaque syndicat adhérent.

La Fédération Maritime, aux termes de ses statuts, se consacre à l'étude et à la protection des intérêts de la main-d'œuvre dans le port. Elle s'emploie par tous les moyens appropriés à assurer la régularité dans le travail, à prévenir le chômage et les arrêts complets et partiels de travail, à faciliter aux dockers l'amélioration de leur situation matérielle et morale.

Elle règle les conditions du travail sur le port : conditions d'embauchage, salaires et indemnités, après en avoir discuté avec les ouvriers au sein d'une Commission paritaire. Actuellement, un contrat fixe les conditions du travail dans le port de Bordeaux.

Elle s'est aussi donné un rôle social qu'elle essaie de remplir pour améliorer la situation ouvrière. Chaque année, elle envoie des enfants de dockers en colonies de vacances, elle a établi un projet d'édification de cité ouvrière à Bassens, elle a prévu une organisation pour donner les premiers soins aux dockers blessés sur les quais, enfin elle

subventionne de nombreuses œuvres parmi lesquelles le Foyer du Marin et du Docker qui, durant la crise de chômage, a secouru un grand nombre de misères.

Le président de la Fédération Maritime de Bordeaux est actuellement le commandant Fortin.

Ce groupement que nous présentons comme organisation patronale « type » se retrouve avec quelques variantes dans chaque port sous le double aspect que nous avons mentionné : réglementation du travail et rôle social.

Nous croyons utile de faire, par port, l'énumération des divers groupements :

*Dunkerque :* Union Maritime et Commerciale du port de Dunkerque.

*Calais :* Fédération Maritime du port de Calais.

*Le Havre :* Union des Employeurs de main-d'œuvre du port et de la ville du Havre.

*Brest :* Association patronale des Employeurs de main-d'œuvre.

*Lorient :* Fédération de l'Industrie de Lorient et de sa région.

*Saint-Nazaire :* Syndicat des Entrepreneurs de déchargement et manutentionnaires du port de Saint-Nazaire, et Syndicat des Importateurs charbonniers.

*Nantes :* Syndicat des Entrepreneurs de manutentions.

*La Rochelle :* Fédération Maritime de La Rochelle-Pallice.

*Bordeaux :* Fédération Maritime du port de Bordeaux.

*Sète :* Syndicat des Armateurs et Consignataires du port de Sète. — Syndicat des Manutentionnaires et Charbonniers.

*Marseille :* Syndicat des Entrepreneurs de manutentions. — Union Maritime de Marseille.

## II. — LES ORGANISATIONS SYNDICALES OUVRIERES

Les organisations syndicales des dockers ne sont pas unifiées; il existe plusieurs syndicats, plusieurs fédérations de tendances diverses : réformiste, unitaire, révolutionnaire, etc., car, même quand ils se groupent, les dockers demeurent très particularistes. Et puis il y a des questions politiques et personnelles.

Cette note « particulariste » se retrouve à tous les échelons : dans chaque port, existent des syndicats de nuances différentes; entre les ports, les syndicats se distinguent par des caractéristiques qui leur sont propres; les fédérations elles-mêmes ne reflètent pas une tendance unique et les deux plus importantes d'entre elles n'ont pas adhéré sans restrictions, chacune pour leur part, à l'une des deux grandes organisations, *Confédération Générale du Travail* et *Confédération Générale du Travail Unitaire*. Il n'est pas douteux que cette diversité procède directement de la nature même de la profession de docker, si instable et si irrégulière.

Faiblesse de ces organisations dispersées, dira-t-on ? Sans doute, c'est un défi au vieux proverbe que l'union fait la force, et les syndicalistes, qui le comprennent, parlent souvent de réaliser le « front unique », pour remédier aux inconvénients de cette désorganisation. Cependant, faiblesse qui n'est pas telle qu'on pourrait le croire. Si la solidarité et la cohésion ne s'affirment pas toujours vigoureusement sur le plan « fédéral », elles n'en sont pas moins effectives entre la plupart ds syndicats locaux, où, professionnellement et syndicalement, les dockers sont unis quand il s'agit de défendre des revendications locales, telles qu'une action sur les salaires. Cette constatation explique à la fois, d'une part, le particularisme et la force des groupements locaux, et, d'autre part, un certain manque de cohésion entre les différentes fédérations.

C'est ainsi qu'en dehors et au sein même des deux prin-

cipales fédérations, Fédération Nationale des Ports et Docks de France et des Colonies, et Fédération Unitaire des Ports et Docks, on compte des « autonomes », des « majoritaires », des « minoritaires », des syndicalistes révolutionnaires, des anarchistes, etc. Nous examinerons tour à tour chacun de ces groupements, en donnant une plus large place aux deux plus importants d'entre eux.

Et d'abord la *Fédération Nationale des Ports et Docks et des Transports et Manutentions des Fleuves et Villes de France et des Colonies.*

Ce groupement, affilié à la *Confédération Générale du Travail* (C. G. T.), en suit, en principe, les directives et en applique la politique. Ses représentants entretiennent, officiellement peut-on dire, des relations avec les pouvoirs publics, auxquels ils font entendre leurs doléances et qui les consultent comme représentants des intérêts professionnels. Ils se rencontrent avec les représentants des employeurs dans les commissions paritaires pour discuter les conditions du travail. Quand il a fallu désigner un délégué technique à la *Conférence Internationale du Travail*, qui avait à étudier des questions intéressant les manutentions, le Gouvernement a choisi et nommé par décret le secrétaire de la Fédération des Ports et Docks, de même que M. Jouhaux, secrétaire général de la C. G. T. a été choisi comme représentant de la classe ouvrière auprès du B. I. T. à Genève.

La Fédération est dirigée par un secrétaire général assisté d'un bureau. Le secrétaire actuel est M. Gabriel Loriot, secrétaire du Syndicat des Dockers du port de Bordeaux, qui, en 1931, à la mort de M. Vignaud, a été appelé par la confiance de ses camarades au poste de secrétaire fédéral, poste où il a été maintenu depuis, en raison de son attachement à la défense des intérêts professionnels des dockers.

La Fédération groupe en premier lieu les syndicats de dockers « confédérés » ou « réformistes » (ainsi désigne-

t-on les partisans de la tendance que représente la C. G. T., par opposition aux « unitaires » qui sont plus proches des idées du parti communiste. Mais, en dehors des syndicats de dockers proprement dits, la Fédération accueille aussi les syndicats de camionneurs, de bateliers, de grutiers, de débardeurs, professions qui sont connexes à celle du docker. Elle compte actuellement 12.000 membres, dont 7.500 à 8.000 dockers.

Tous les ans, la Fédération tient un Congrès. Le dernier a eu lieu à Paris en septembre 1933, quelques jours avant le Congrès de la C. G. T. Elle y a examiné la question de l'application des lois sociales aux ouvriers dockers et réclamé que ceux-ci ne soient pas moins bien traités que les autres ouvriers, malgré les difficultés d'application de ces lois à leur profession. Des démarches furent faites en ce sens auprès des ministres intéressés et successifs. C'est un exemple de l'action de la Fédération Nationale des Ports et Docks; nous aurons dans cette étude à dire plusieurs fois dans quel sens s'est exercée son activité : carte professionnelle, salaires, et, sur un plan général, protestation contre la politique de contingentement.

A l'intérieur de la Fédération, existent des sections qui groupent les ports ayant à défendre des intérêts qui leur sont plus communs; c'est ainsi qu'elle comprend une subdivision de la mer du Nord, une subdivision de l'Atlantique et une subdivision de la Méditerranée.

Sur le plan international, la Fédération Nationale des Ports et Docks est affiliée à la Fédération internationale des Ouvriers du Transport (I. T. F.), dont le siège est à Amsterdam. Celle-ci groupe non seulement des dockers de tous les pays, mais aussi tous les ouvriers des transports, les cheminots et les gens de mer. Au sein de cette Fédération a été constituée une section des ports et docks, qui étudie plus spécialement les questions intéressant les manutentions et qui se charge d'enquêtes, dans les différents pays.

sur les conditions du travail, les accidents et leur prévention. Cette section tient, quand il en est besoin, des réunions dans différentes villes d'Europe (Londres, Amsterdam, etc.). La Fédération Nationale des Ports et Docks participe aux travaux de cette section.

Ensuite, nous citerons la *Fédération Unitaire des Ports et Docks*. Moins importante que la précédente, la Fédération Unitaire groupe cependant un nombre de dockers de très peu inférieur. Mais son action est plus localisée dans certains ports, où les syndicats unitaires sont puissants, comme c'est le cas de Dunkerque.

Cette Fédération est affiliée à la *Confédération Générale du Travail Unitaire* (C. G. T. U.), placée elle-même sous l'égide du parti communiste français (S. F. I. C.). Elle fut naguère un des membres les plus agissants de la Confédération unitaire; actuellement, elle tend à se détacher de celle-ci, dont elle n'accepte pas toutes les inspirations et tous les mots d'ordre.

Au sein de la Fédération Unitaire des Dockers, on distingue deux tendances : l'une qui, en accord avec la C. G. T. U., accepte les directives du parti communiste, l'autre qui ne les accepte pas toutes; les premiers sont les « majoritaires », les seconds sont les « minoritaires ». Et, ce qui complique la situation, c'est qu'au sein de la Fédération Unitaire la majorité est minoritaire. Les deux secrétaires des dockers unitaires, Engler et Bour, sont en lutte avec les dirigeants de la C. G. T. U.

Au dernier Congrès de la C. G. T. U., les « majoritaires » ont démasqué vigoureusement certains dirigeants de la Fédération des Ports et Docks. « Ces gens-là, lisons-nous dans un rapport préparatoire au Congrès, se livrent à des attaques violentes et perfides contre la C. G. T. U., notre parti (le parti communiste), mais ils pactisent avec les chefs de la Fédération confédérée des Ports et Docks, briseurs de grèves authentiques ».

Et cependant, rejetés par le parti communiste dans les bras de la Fédération « confédérée », les « minoritaires » de la Fédération Unitaire des Dockers sont loin d'être en communauté d'idées avec elle. Entre les deux fédérations, c'est la lutte; lutte plus apparente que réelle ? Rivalité entre groupements ? Peut-être. Dans la pratique, cette lutte se concrétise dans le fait de se solidariser ou de ne pas se solidariser avec les dockers en grève selon que ceux-ci sont ou ne sont pas de la même tendance.

L'organisation de la Fédération Unitaire est sensiblement la même que celle de la Fédération Nationale des Ports et Docks. Comme elle, elle est affiliée à une Fédération Internationale des Transports, dont le siège est à Hambourg.

A côté de ces deux principaux groupements, signalons les syndicats « autonomes », qui ne sont affiliés à aucune fédération et ont conservé dans chaque port leur complète indépendance. Il existe un Syndicat autonome au Havre, un second à Sète. Il n'y a aucune liaison entre eux.

Enfin, la troisième C. G. T. (syndicaliste révolutionnaire) a fait plusieurs tentatives pour grouper les dockers, mais elle ne compte actuellement qu'un groupement minime de dockers ayant donné son adhésion : c'est le Syndicat unique du port de Bordeaux qui n'a qu'une vingtaine de membres.

Géographiquement, selon les ports, les tendances se répartissent ainsi (1) :

Dunkerque : Syndicat Unitaire (le plus important des ports de France); Syndicat confédéré (peu important (2).

Calais : Syndicat confédéré (2).

Le Havre : Syndicat autonome.

---

(1) Nous avons recours aux termes ordinairement employés, de « confédéré » (C. G. T.) et « unitaire » (C. G. T. U.).

(2) Dans ces deux ports la situation s'est trouvée modifiée à la suite du conflit de Dunkerque en 1933.

Lorient : Syndicat confédéré.

Saint-Nazaire : Syndicat confédéré.

Nantes : Syndicat confédéré; Syndicat unitaire.

Bordeaux : Syndicat confédéré; Syndicat unitaire; Syndicat unique.

Sète : Syndicat autonome.

Marseille : Syndicats de toutes tendances : Confédéré, unitaire, syndicaliste révolutionnaire, anarchiste, autonome.

PREMIÈRE PARTIE

# Le Placement de la Main-d'œuvre sur les quais

## Chapitre II

### L'embauchage sur les quais.

Le travail de manutention sur les quais des ports se caractérise par sa discontinuité. L'entreprise de chargement ou de déchargement de navires emploie des ouvriers selon ses besoins, et le nombre de ceux qu'elle embauche est essentiellement variable.

Les ouvriers sont embauchés à la journée, ou même à la demi-journée. Ils travaillent, selon les circonstances, chez un employeur ou chez un autre. Cependant, il faut le noter, les entreprises embauchent aussi quelques ouvriers à la semaine ou au mois; ce sont les ouvriers attitrés, les « premiers de maison ». Mais c'est l'exception et le nombre des ouvriers ainsi attachés à une entreprise de manutentions est toujours très restreint.

La grande majorité des dockers n'a pas d'employeur fixe. Sur le marché du travail dans les ports, l'offre et la demande de main-d'œuvre jouent chaque jour et même plusieurs fois par jour. Aussi, le placement sur les quais constitue-t-il une opération importante et qui retiendra notre attention.

L'embauchage est le plus généralement régi par l'usage.

Avant le travail, les employeurs ou leurs contre maîtres embauchent les hommes qui leur sont nécessaires. A cet effet, les dockers se présentent sur certains points du port où l'embauchage est habituellement pratiqué : coin d'une rue, entrée des docks, sur une place, etc.

Ce sont autant de « places de grève », où patrons et ouvriers se rencontrent. Cette mise en rapport directe est une survivance du seul procédé qui existait pour le placement des travailleurs avant la création des bureaux de placement privés ou publics. C'est à peu près la seule. On cite encore les loueries ou « louées » pour l'embauchage des ouvriers ruraux et des domestiques. Mais cette opération n'a lieu qu'à certaines époques. Sur les quais des ports elle est quotidienne; les employeurs embauchent pour une journée ou une demi-journée des ouvriers qu'ils n'embaucheront peut-être jamais plus.

Observons que tout ceci ne se présente pas d'une façon aussi sommaire. L'employeur embauche de préférence les ouvriers qui ont l'habitude de travailler chez lui et, de son côté, l'ouvrier revient à l'entreprise qui l'emploie souvent ou qui manutentionne les marchandises qu'il a l'habitude de manutentionner (poteaux de mines, charbons, marchandises diverses).

La plupart du temps ce sont les contrats collectifs de travail qui fixent dans les ports les conditions d'embauchage.

De plus, en vertu de la législation française sur le placement des travailleurs, des sections professionnelles peuvent être créées pour le placement des dockers. Il en existe à Nantes et à Marseille.

En dépit de ces essais de réglementation, l'emploi de la main-d'œuvre sur les quais est encore très irrégulier; on a cherché à remédier à cette irrégularité par divers moyens. Dans cet ordre d'idées, il est intéressant de connaître ce qui a été fait dans les ports étrangers.

Ce chapitre comportera donc les sections suivantes :

Section I. — Le placement des dockers dans les ports français.

Section II. — Le placement des dockers dans les ports étrangers.

Nous étudierons dans le chapitre suivant les moyens usités en France pour régulariser l'emploi de la main-d'œuvre sur les quais.

## *Section I.* Le placement des dockers dans les ports français.

L'embauchage a lieu aux heures et lieux fixés par l'usage, deux fois par jour pour les vacations normales (matin et après-midi). S'il y a lieu, l'embauchage se renouvelle pour le travail de nuit.

Tout ouvrier embauché a droit à la rémunération correspondante à une demi-journée, même s'il n'a pas été employé. Toute demi-journée commencée est due.

Les conditions d'embauchage fixées à l'origine par l'usage sont très souvent homologuées par les contrats collectifs, quand il en existe, ce qui est le cas le plus général.

Nous citerons les dispositions de quelques-uns de ces contrats qui visent l'embauchage :

### I. — LES CONDITIONS D'EMBAUCHAGE FIXEES PAR LES CONTRATS COLLECTIFS DE TRAVAIL

**Dunkerque :**

Les comptages des hommes à l'embauche sont faits aux lieux habituels, le matin à 7 h. 30 et le soir à 13 h. 30.

Pour les travaux de nuit, il est recommandé de procéder à l'embauchage à 13 h. 30 et, pour les navires en cours, de prévenir le personnel avant midi, dans les deux cas aussi souvent que possible.

Pour les travaux susceptibles d'être entrepris les dimanches et jours fériés, il est recommandé de procéder à l'embauchage le samedi à 13 h. 30, aussi souvent que possible. Cet embauchage se fera naturellement sous réserve.

Les comptages et les paiements à l'intérieur ou devant les cabarets sont formellement interdits, conformément à l'article 45 du Code du Travail, livre I.

**Le Havre** (paragraphe 1 du contrat du 10 avril 1931) :

« Les embauchages se font aux lieux et places habituels et dans les conditions consacrées par l'usage, de telle sorte que, dans la mesure du possible, les ouvriers soient rendus au lieu de travail avant la cessation de la sonnerie de la cloche du Port. »

**Nantes** (convention du 1er avril 1931) :

Article 11. — Pour le travail à la journée, l'unité d'embauche est la demi-journée, sauf ce qui est dit à divers articles du contrat. Tout homme n'ayant pas terminé un travail sera embauché pour la demi-journée suivante s'il n'a pas été prévenu ou payé à la fin de la demi-journée précédente.

Les entrepreneurs restent libres d'embaucher tels ouvriers qu'ils voudront, que ceux-ci soient syndiqués ou non. Il est recommandé de prendre de préférence les ouvriers qui travaillent régulièrement sur le Port.

Article 13. — L'embauche sera faite un quart d'heure avant le commencement du travail.

Article 15. — *Lieux d'embauchage.*

En principe, les embauches se feront aux lieux ordinaires et notamment :

*Pour Nantes :* rive droite et quai Videment, Bureau de placement paritaire municipal, rue de la Verrerie.

*Pour Nantes :* Quai des Antilles et Wilson, Bureau de placement paritaire municipal, entrée du quai des Antilles.

*Pour Roche-Maurice :* De la Maison Pilou à l'Usine Brûlée : Bureau de placement paritaire municipal.

Les trois bureaux paritaires dépendent de l'Office Municipal de Placement de la ville de Nantes. Ils s'occupent : 1) du placement des dockers; 2) d'établir la statistique des ouvriers employés chaque jour; 3) d'inscrire les ouvriers non embauchés (voir plus loin).

A *Bordeaux* et à *Marseille*, le contrat de travail ne prévoit rien, l'embauchage se fait à heures fixes sur certains lieux déterminés par l'usage, en général près du lieu de travail où les ouvriers se rendent d'eux-mêmes chaque jour. Si cette main-d'œuvre est insuffisante, les employeurs font appel à l'Office départemental de placement.

## II. — LE PLACEMENT DES DOCKERS PAR LES OFFICES MUNICIPAUX ET DEPARTEMENTAUX DE PLACEMENT

**(Les Sections professionnelles pour le placement des ouvriers dockers.)**

C'est au cours du XIXe siècle, et dans la seconde partie surtout, que les pouvoirs publics se sont préoccupés de réglementer le placement des travailleurs en créant des organismes officiels de placement.

Un premier décret du 8 mars 1848 avait institué, dans chaque mairie, un bureau gratuit de placement. Mais cette mesure ne fut pas appliquée. C'est dans la loi municipale du 5 avril 1884 que se trouve vraiment le principe de l'organisation actuelle. Les articles 70 et 74 de cette loi donnent aux communes la faculté de centraliser gratuitement les demandes et les offres d'emploi. Pendant quelques années, elles ne firent pas usage de cette faculté, mais les grandes villes en profitèrent peu à peu et, en 1904, il existait 58 bureaux municipaux.

A ce moment-là, une loi du 14 mars 1904 donna des facilités aux communes pour organiser leurs bureaux de placement; elle obligea toutes les communes de 10.000 habitants et plus à en créer un.

Pendant la guerre, les mouvements de main-d'œuvre furent pour les bureaux de placement l'occasion de jouer un rôle important.

Actuellement, c'est la loi du 2 février 1925 qui régit la matière. Ce texte a apporté, à la législation en vigueur, d'importantes modifications.

A défaut de la municipalité, dans les villes de plus de 10.000 habitants, le Préfet peut faire procéder d'office à la création d'un bureau de placement. Les dépenses nécessitées par le fonctionnement de ce bureau sont obligatoires.

La loi de 1925 oblige en outre chaque département à créer un Office départemental de placement. Le bureau mu-

nicipal et l'Office départemental peuvent fusionner.

La loi exige que tout bureau municipal ou office départemental soit placé sous le contrôle d'une commission paritaire composée d'un nombre égal de patrons et de salariés appartenant autant que possible aux professions qui font le plus souvent appel au placement.

Ces bureaux ou offices peuvent être divisés en « *sections professionnelles* », chaque section devant être placée sous le contrôle d'une commission particulière comprenant des patrons et des ouvriers de la profession.

Les offices de placement ont donné en France les meilleurs résultats. Ceci a prouvé que cette création répondait à un besoin et quand le fonctionnement de ces nouveaux organismes a été étendu à tout le territoire, on a estimé que le moment était venu d'examiner les améliorations qu'il conviendrait d'y apporter.

On a pensé que pour faire donner aux offices leur maximum de rendement, il devenait nécessaire de faire opérer le placement par profession. Un office, a-t-on dit, rendra d'autant plus de services qu'il pourra mieux se plier aux habitudes, aux traditions de chaque profession. A côté d'une « centralisation » régionaliste, on a voulu faire la « spécialisation » au point de vue professionnel. C'est ainsi qu'on a été amené à concevoir l'organisation, dans les offices départementaux et municipaux, de sections professionnelles spécialisées, quand l'importance de la profession ou ses caractéristiques particulières le nécessitaient et qu'ont été créées les « *sections professionnelles pour le placement des dockers* ».

Disons, dès maintenant, qu'il n'en existe pas dans tous les ports, mais que, dans tous les ports, même si la section n'a pas été définitivement constituée, les offices départementaux et municipaux jouent un rôle pour le placement des dockers, ne serait-ce que pour les statistiques qu'ils fournissent (et qui sont publiées chaque semaine à l'*Offi-*

*ciel,* le vendredi) relatives au placement des ouvriers dans cette profession, et par la part qu'ils prennent à l'étude des mesures qui tendent à réglementer l'emploi de la main-d'œuvre sur les quais (chômage, main-d'œuvre étrangère, carte professionnelle, etc.).

De plus, les entrepreneurs, même s'il n'existe pas de section professionnelle, peuvent faire appel à l'Office pour demander de la main-d'œuvre.

Ces offices départementaux et municipaux, qui vivent en contact permanent avec les employeurs et les ouvriers, qui ont conscience des nécessités économiques et professionnelles, sont, d'ailleurs, par la connaissance qu'ils ont de la situation de la main-d'œuvre de leur région, en même temps que des aides précieux pour l'administration, les meilleurs intermédiaires entre les patrons ou les ouvriers et les Pouvoirs publics.

***

Deux offices de placement ont procédé à la constitution des sections professionnelles pour le placement des dockers. Ce sont l'Office municipal de Nantes et l'Office régional de Marseille. La première section fut fondée par l'Office municipal de Nantes, et à Nantes, comme à Marseille, la création de ces sections remonte à une quinzaine d'années.

Depuis, dans aucun autre port, malgré des tentatives, des sections n'ont pu être fondées par suite du manque d'accord des intéressés ou parce que la nécessité ne s'en est pas fait sentir. Ces dernières années, il y a eu cependant un fait nouveau : le chômage. Le décret du 3 juin 1931 a prévu, comme nous le verrons plus loin, la constitution de caisses spéciales pour l'allocation des secours de chômage aux dockers. La circulaire ministérielle qui a complété ce décret prévoit que pour le bon fonctionnement du fonds de chômage, une section spéciale pour le placement des dockers devra être instituée, s'il n'en existe pas

déjà. Des pourparlers sont donc engagés dans les ports où la section n'existe pas entre les offices et les groupements professionnels intéressés. En général, quand la section n'a pas été définitivement constituée, une commission paritaire professionnelle a été nommée près de l'Office de placement qui surveille le fonctionnement du fonds de chômage et statue sur les cas litigieux.

Il n'en reste pas moins que deux ports seulement possèdent actuellement des sections professionnelles pour le placement des dockers.

### a) La Section professionnelle pour le placement des dockers du port de Nantes.

Cette section fut créée pendant la guerre par arrêté du Maire de Nantes du 31 mai 1918.

Déjà, en 1917, le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale avait appelé, dans une circulaire, l'attention des préfets des départements maritimes sur le chômage d'ouvriers français dans les ports, motivé par l'emploi de la main-d'œuvre étrangère et des prisonniers de guerre, alors que la main-d'œuvre locale leur offrait des ressources utilisables. Dans cette circulaire, le Ministre signalait, en outre, que, dans sa séance du 23 juin 1917, la conférence interministérielle de la main-d'œuvre siégeant auprès de son département avait émis, entre autres vœux, celui-ci :

« Que le Ministre du Travail, qui a dans ses attributions l'organisation de la main-d'œuvre, provoque la création dans les ports maritimes d'un bureau de placement paritaire. »

Le Préfet de la Loire-Inférieure communiqua cette circulaire à la municipalité qui lui fit connaître que cette création était à Nantes vivement désirée par les intéressés.

Postérieurement, la Chambre syndicale des ouvriers du port de Nantes demanda à la Commission paritaire de l'*Office municipal de Placement* de Nantes d'être son inter-

prête près des pouvoirs publics pour obtenir la création d'une section spéciale de placement des dockers pour les motifs suivants :

Eviter le chômage; fixer un lieu déterminé pour les embauches; accélérer l'exécution du travail; obliger les ouvriers à terminer le travail commencé; éliminer certaines catégories d'individus qui se mélangent à la corporation; en un mot constituer les dockers en une véritable corporation et préparer un organisme appelé à rendre de grands services lors de la démobilisation.

La Municipalité de Nantes, après en avoir délibéré, a approuvé la création d'une section professionnelle pour le placement des dockers et a voté les crédits nécessaires à cette réalisation.

*Règlement de la section :*

Le Placement paritaire des travailleurs du Port fonctionne gratuitement dans trois bureaux : 101, quai Fosse, au quai des Antilles et à Roche-Maurice, tous les jours de la semaine de 6 h. 45 à 11 h. 30 et de 12 h. 45 à 17 heures.

Ces bureaux procèdent pour le secteur de Nantes et de Roche-Maurice au placement des ouvriers dockers, *qu'ils soient syndiqués ou non.*

*En aucun cas, il n'est fait état pour le placement d'indications politiques ou confessionnelles quelconques.*

Les services de ces bureaux étant gratuits, il est interdit aux préposés d'accepter aucune rémunération soit des employeurs, soit des ouvriers.

Le Placement paritaire des dockers est une section professionnelle de l'Office municipal chargé du placement général; il y est rattaché pour toutes les opérations de service et sous la direction du Directeur de l'Office.

La Section professionnelle des travailleurs du Port est placée sous le contrôle permanent d'une Commission paritaire comprenant :

Le maire ou l'adjoint délégué, président,

Quatre patrons,
Quatre ouvriers,

Le Directeur de l'Office municipal assiste la Commission à titre consultatif.

Les membres de la Commission sont nommés par le maire. Leur mandat est fixé à trois années, il est renouvelable.

La Commission se réunit obligatoirement une fois tous les trois mois et en tout temps, sur la convocation du Président, ou à la demande de trois de ses membrès au moins.

La Section professionnelle fonctionne de la manière suivante :

Les offres et les demandes d'emplois sont accueillies verbalement ou par écrit, mais, dans ce dernier cas, lorsque les renseignements transcrits sont d'une précision suffisante.

Seuls peuvent obtenir des indications sur les offres d'emplois : « Les patrons et les ouvriers qui se sont fait inscrire au bureau paritaire. »

L'inscription ne comporte pas seulement la raison sociale du patron, mais toutes autres indications utiles concernant les aptitudes professionnelles indispensables aux travailleurs demandés pour l'exécution du travail offert.

De même, pour le chômeur, l'inscription ne comporte pas seulement son état civil, mais tous les renseignements généraux sur ses aptitudes et ses capacités professionnelles.

Le personnel du bureau paritaire prend soin de ne communiquer les indications ainsi obtenues qu'avec la plus grande discrétion.

Toutes les inscriptions sont considérées comme périmées après 48 heures.

Les offres et demandes d'emplois, les placements reçus ou effectués chaque jour font l'objet d'un relevé récapitulatif destiné en fin de semaine à l'établissement de la statistique qui doit parvenir le premier jour de la semaine suivante et au plus tard à midi au Directeur de l'Office de placement général.

Le préposé chef de la Section des dockers est chargé d'assurer, sous sa responsabilité, le fonctionnement de son service spécial sous l'autorité de Directeur de l'Office du place-

ment général et de l'Administration municipale; de même, il est soumis au Contrôle de la Commission paritaire.

Les préposés adjoints sont placés sous sa direction pour assurer le fonctionnement technique et l'organisation de leur service spécial.

### b) La Section professionnelle pour le placement des dockers du Port de Marseille.

La section professionnelle pour le placement des dockers du port de Marseille fut créée en 1919 peu après celle de Nantes, et pour les mêmes motifs.

On a fait valoir en particulier que le mouvement du port de Marseille, son étendue, rendaient difficile la répartition de la main-d'œuvre. Celle-ci n'était embauchée chaque jour que par « des moyens de fortune qui ne répondaient plus aux intérêts des travailleurs, aux besoins des employeurs, enfin aux nécessités de notre développement économique ».

Quand un navire, par exemple, était annoncé au quai des Anglais, les dockers se rendaient sur ce point déterminé le matin, pour y accomplir le débarquement.

Pour des causes qui se produisent fréquemment, le bateau n'arrivait pas, c'étaient autant de travailleurs qui ne trouvaient pas d'autre emploi pour la demi-journée, quelquefois la journée, car tous les engagements sont faits à heure fixe et, l'heure passée, il n'y a plus d'embauchage.

La création d'une section professionnelle des dockers, avec plusieurs postes répartis sur différents points appropriés du port, reliés entre eux par le téléphone, avait pour but de canaliser cette main-d'œuvre ainsi perdue et de la répartir suivant les besoins immédiats.

C'est dans ce sens que fut créée la section professionnelle pour le placement des dockers du port de Marseille.

Afin de faciliter les opérations journalières de placement des dockers, quatre kiosques ont été installés sur les points

les plus importants des quais (Joliette, Victo-Gelu, Abattoirs, Cap Pinède). Ils sont occupés chacun par un employé, sauf un d'entre eux, le plus important, qui nécessite la présence de deux employés et fait l'office de poste central.

Les heures de service du personnel sont organisées pour répondre aux heures d'embauchage.

Enfin, pour activer l'embauchage même, dès qu'une offre parvient à un kiosque, suivant la catégorie professionnelle demandée, un pavillon conventionnel (de couleur différente) est hissé sur le kiosque afin de faire connaître aux dockers intéressés qu'ils peuvent se présenter pour être embauchés.

### *Section II.* — **Le placement des dockers dans les ports étrangers.**

Le placement des dockers pose, dans les ports étrangers, les mêmes problèmes que dans les ports français, nous devons même dire qu'il les pose avec plus d'ampleur, si l'on considère l'importance de certains grands ports comme Londres, Hambourg ou Rotterdam comparée à celle de nos premiers ports français. Le port de Hambourg occupe 20.000 dockers; quel est le port français qui emploie autant de main-d'œuvre ?

L'examen de quelques-uns des systèmes de placement de la main-d'œuvre qui ont été institués dans les grands ports maritimes européens présente donc pour cette étude un intérêt, car les ports français n'ont pas manqué de s'inspirer, pour l'organisation du placement des dockers, des exemples que leur ont donné leurs concurrents étrangers. De plus, cet examen met en lumière plusieurs des caractéristiques de la profession de docker dont il convient de tenir compte pour une organisation efficace du placement, organisation qui doit avoir pour objet l'amélioration de la situation professionnelle des ouvriers des ports.

Selon les pays, cette organisation est due soit à l'initia-

tive patronale, comme en Hollande, soit à l'initiative gouvernementale, comme en Allemagne et en Italie, soit à ces deux initiatives réunies, comme en Belgique ou en Angleterre.

Il serait faux d'ailleurs de croire que, même dans ces pays, le placement est partout régulièrement organisé. « Dans le domaine de l'embauchage de la main-d'œuvre dans les ports, est-il constaté au résultat d'une enquête faite par la *Fédération internationale des Ouvriers des Transports*, la situation est encore chaotique, aussi bien internationalement que nationalement. Les systèmes — dans bien des cas on ne peut même pas parler de systèmes — varient d'un pays à l'autre, et même d'un port à l'autre d'un même pays ». En effet, on retrouve à l'étranger, et surtout au Danemark, en Finlande, en Norvège, en Suède, la situation que l'on constate en France.

Mais les systèmes de placement aux Pays-Bas, en Belgique et en Angleterre sont arrivés à un certain degré de perfection. Il est intéressant de nous y arrêter.

### 1° En Hollande :

Aux Pays-Bas, le système d'embauchage est dû à l'initiative privée.

A Rotterdam, Amsterdam et Teandam, l'embauchage a lieu par le « Bureau central d'Embauchage de l'Association patronale ». Tous les employeurs affiliés à l'Association patronale sont tenus d'embaucher leur main d'œuvre par l'intermédiaire des bureaux de placement de l'Association. Toutefois, dans certains ports moins importants (Vlaadingen et Harlingen), l'embauchage se fait directement dans les bureaux des employeurs; mais c'est l'exception.

La main-d'œuvre travaillant sur le port de Rotterdam est recrutée, groupée, répartie et administrée par un orga-

nisme spécial : la *Fédération des Employeurs du port de Rotterdam* ».

Nous donnons ci-dessous les détails de cette organisation (1).

*Organisation matérielle.*

La Fédération a édifié deux bureaux d'embauchage. Ces édifices comprennent les locaux nécessaires au directeur et au personnel administratif, une salle de visite médicale qui sert au contrôle des malades et des accidentés, une vaste salle chauffée, où les ouvriers disponibles se rassemblent à certaines heures du jour ou du soir en attendant l'embauchage. Cette salle se transforme, par un ingénieux dispositif de guichets, en salle de paie.

Communiquant avec cette salle, un couloir où se trouvent plusieurs guichets servant à enregistrer les réclamations des ouvriers et à leur fournir les renseignements qu'ils désirent.

Un corps de police spécial a été institué qui surveille le travail sur les différents chantiers du port.

La Fédération a pour but de recruter un personnel habile et honnête, d'assurer une permanence de travail aux meilleurs ouvriers et de procurer à tous ceux qui ont le désir de travailler régulièrement sur le port des facilités d'embauchage.

Cette main-d'œuvre est mise à la disposition des employeurs de main-d'œuvre du port, qui, à l'exception de peu de maisons, font tous partie de la Fédération.

Les quelques maisons, objet de ces exceptions, sont sympathisantes et embauchent l'intégralité de leur personnel par le canal de la Fédération.

Les ouvriers sont classés par catégories :

a) 1re *catégorie.* — Cette catégorie comprend des ou-

(1) D'après le rapport établi à la suite d'un voyage d'études accompli en 1930 par une délégation de la Fédération Maritime du Port de Bordeaux.

vriers fixes arrêtés par chaque entreprise ou chaque maison adhérente.

b) 2e *catégorie.* — Cette catégorie comprend des ouvriers en instance de devenir ouvriers fixes.

Ces deux catégories jouissent d'une garantie de chômage qui joue en leur faveur, si leur gain dans la semaine ne dépasse pas une quotité qui, dans notre monnaie, peut être evaluée à environ 120 francs.

c) 3e *catégorie.* — Elle comprend les ouvriers « flottants réguliers ».

d) 4e *catégorie.* — Cette catégorie comprend les ouvriers « flottants irréguliers ».

Ces deux dernières catégories ne sont pas garanties contre le chômage.

Le passage d'une catégorie à l'autre se fait par sélection. Un ouvrier de la 4e catégorie pourra passer à la 3e après avoir, pendant trois mois, travaillé régulièrement et avec application sur le Port.

Un ouvrier de la 3e catégorie pourra être admis dans la 2e à la suite d'un nouveau stage satisfaisant de trois mois dans la 3e catégorie.

Les ouvriers de 1re et 2e catégories seulement ont 4 à 6 jours de vacances annuels payés par la Fédération. Le chômage est également payé par la Fédération.

*Organisation administrative.*

Chaque ouvrier est muni d'une carte de travail. Ces cartes sont différentes suivant les catégories.

Administrativement, les choses se passent dans l'ordre successif suivant :

1° Ouverture d'une fiche portant les nom, prénoms de l'ouvrier, son adresse, emplois successifs...

Cette fiche porte un numéro sous lequel sera désormais connu l'ouvrier.

Les cartes des ouvriers de la 4e catégorie sont établies pour une semaine.

Elles contiennent des cases pour la constatation du travail de l'ouvrier aux différentes heures de la journée et de la nuit.

Elles sont changées chaque semaine et retirées à l'ouvrier lorsqu'il cesse son travail dans le courant de la semaine.

Les ouvriers de la 3e catégorie reçoivent un carnet de travail qui est établi pour 6 mois; il en est de même pour ceux de la 2e catégorie.

Les ouvriers de la 1re catégorie reçoivent une petite carte établie pour un an, sur laquelle ne s'inscrit pas le temps d'emploi.

*Paiement des ouvriers.*

Le paiement des ouvriers de la 1re catégorie est effectué par les employeurs qui font parvenir à la Fédération le relevé des salaires ainsi payés.

Le paiement des ouvriers des autres catégories est effectué par la Fédération sur état dressé par les employeurs.

*Budget de la Fédération.*

Le budget de la Fédération est alimenté par la perception d'un pourcentage sur les salaires payés par ses soins. Elle assure ainsi son service, paie les allocations de chômage, charges de famille, etc.

*Embauchage.*

Les ouvriers désireux de travailler sur le port, et munis de leur carte, doivent se présenter à des heures déterminées (une heure avant les heures de travail) dans les bureaux d'embauchage, où leur présence est constatée par l'apposition d'un timbre sur leur carte.

Au moment de l'embauchage, les ouvriers choisis remettent leur livret ou leur carte à leur employeur; il est apposé

par les soins du bureau d'embauchage un timbre au nom de l'entreprise.

Le livret ou la carte est retenu par l'employeur jusqu'au moment où il n'a plus besoin des services de l'ouvrier.

Lorsqu'un employeur a besoin d'un ouvrier pendant plusieurs jours consécutifs, celui-ci, prévenu, se rend directement à son poste de travail, et le timbre est apposé par l'entrepreneur.

Les employeurs ont toute liberté pour prendre tel ouvrier qu'ils désirent, ils ne sont pas assujettis à choisir des ouvriers appartenant à telle ou telle catégorie. Donc, pas de privilège au bénéfice d'une catégorie en ce qui concerne le droit d'embauchage.

L'organisation de la Fédération des employeurs de main-d'œuvre du Port de Rotterdam est actuellement unique en son genre. Pour son importance, pour l'influence qu'elle exerce, pour l'esprit d'organisation d'une profession inorganisée qu'elle reflète, elle méritait d'être spécialement étudiée.

### 2° En Belgique :

En Belgique, jusqu'à ces derniers temps, l'embauchage s'est fait seulement dans la rue, et même dans les estaminets (à Gand). Des bureaux municipaux d'embauchage ont été cependant créés, mais aucune obligation de s'y rendre, ni pour les employeurs, ni pour les ouvriers, si ce n'est pour le chômage.

A Anvers, grâce à l'initiative patronale, un organisme a été créé.

C'est la « *Centrale des Employeurs du Port d'Anvers* ». L'idée de ses fondateurs fut de réaliser dans le grand port belge une organisation du travail semblable à celle de Rotterdam, qui a fait ses preuves.

Cet organisme fut créé en 1928-1929, au moment de l'institution du Comité national du Port d'Anvers (Comité mixte), institué par arrêté royal du 12 mars 1929, qui a

été chargé de fixer les salaires et les conditions de travail dans le Port.

La Centrale des employeurs du Port d'Anvers a été créée pour répartir la main-d'œuvre entre tous les intéressés du Port, commerçants (importateurs et exportateurs), armateurs, entrepreneurs de manutentions.

Elle a pour objet d'effectuer toutes opérations de recrutement ou d'embauchage de main-d'œuvre, d'établir des contrats d'engagement, de confectionner les cartes ou livrets d'ouvriers, conclure des assurances, etc...

Cette Société a la forme d'une coopérative.

A côté, il a été créé une Association des employeurs du port d'Anvers (Association sans personnification juridique) dont le but est de réaliser, à l'exclusion de tout profit, toutes les opérations que se propose d'effectuer la Centrale des employeurs. Elle en est l'organe d'exécution. Cette dualité de forme s'explique par la législation belge. Elle a l'avantage de donner une plus grande souplesse à l'organisme.

En théorie, l'organisation que nous décrivons sommairement est entrée en application en 1930. En réalité, elle n'a pas encore pleinement fonctionné, du moins en ce qui concerne son but principal qui est, aux termes des statuts de la Centrale des employeurs, de « normaliser les questions de travail dans le port, d'y établir l'entente entre ouvriers et patrons et de procurer aux ouvriers des conditions d'embauchage pratiques ». A partir de 1930, les cartes de salaires ont commencé à être distribuées. Mais, par suite de la survenance de la crise économique, il a été convenu entre les délégués ouvriers et patronaux à la fin de 1931 de ne plus émettre de nouveaux carnets de salaires, sauf dans des cas exceptionnels (1).

---

(1) D'après le rapport annuel (1932)) de la Fédération Maritime du Port d'Anvers.

3° **Grande-Bretagne :**

Dans la plupart des Ports anglais joue ce qu'on appelle le « système d'enregistrement » (registration schem). Les ouvriers dockers sont enregistrés dans un but de régularisation de la main-d'œuvre disponible, et pour réserver le travail de manutention au nombre déterminé d'ouvriers qualifiés pour ce travail.

Les ouvriers inscrits ont un carnet de travail.

A Liverpool et à Southampton, on leur remet des « tallies » (jetons) comme preuve de leur inscription.

Les employeurs embauchent les hommes dont ils ont besoin en les choisissant en principe parmi ceux qui sont inscrits sur les listes d'enregistrement.

Nous donnerons quelques détails sur le système qui a été organisé à Liverpool :

En 1912, M. R. Williams, un des directeurs du *Labor Exchange* de l'Etat (Bourse du Travail) démontrait dans un rapport éclairé de données statistiques, que par le manque d'organisation du travail dans l'industrie du Port, l'irrégularité dans le travail conduisait à la démoralisation des dockers et que, de ce fait, l'énergie des ouvriers en souffrait.

A cette époque, la main-d'œuvre supérieure à la demande était estimée à 7.000. Il arrivait souvent que le même jour, dans un endroit du port, il manquait 1.000 ouvriers, tandis qu'ailleurs il y en avait 4.000 de trop. On manquait d'une bonne répartition, et la preuve existait que le nombre de travailleurs de réserve était beaucoup trop grand. Il fallait restreindre le nombre d'ouvriers, en mettant l'offre en concordance avec la demande de main-d'œuvre, et en ayant soin de mettre les ouvriers chômeurs en état de se présenter là où il y avait du travail.

Pour arriver à la diminution du nombre superflu d'ouvriers de réserve, et afin de favoriser les chances de travail et de les régler d'une façon pratique, M. Williams rédi-

geait un projet, connu sous le nom *The Clearing House System,* qui entra en vigueur le 14 juillet 1912, sous la protection du *Labor Exchange* de Liverpool. Il fut soutenu par le Ministère du travail et les armateurs intervenaient graduellement dans les frais.

Le Clearing House, c'est le lieu où est située la Bourse du Travail des dockers; c'est le lieu d'embauchage et le bureau central pour le paiement des salaires. C'est au Clearing House, qu'après l'entrée en vigueur de l'assurance obligatoire contre la maladie, accidents et chômage, la cotisation pour ces assurances est retenue. C'est là que se fait le contrôle des chômeurs et le payement des indemnités de ces assurances.

Dans chaque Clearing House, il y a aussi un lieu d'engagement. Des employés du *Board of trade,* au courant du travail du port, envoient, sur demande, des ouvriers là où on les demande. Les *Clearing Houses* sont unis mutuellement et avec les patrons par téléphone, de telle sorte que chaque demande d'ouvriers peut être satisfaite immédiatement.

L'introduction du Clearing House system, à Liverpool en 1912, a contribué puissamment à rendre le travail du port plus régulier et permanent en procurant de l'ouvrage à ceux qui avaient choisi le travail du port comme métier, et en évitant que tous les chômeurs d'autres industries, ainsi que les sans-métier, puissent être pris en considération pour le travail au port.

***

Si nous avons cru devoir décrire ce qui s'est fait dans certains ports étrangers, ce n'est pas pour vanter des organisations plus ou moins parfaites et les envier. Nous avons voulu y distinguer des tendances, tendances que l'on peut observer en France également, mais avec une moins grande netteté. Les organisations que nous

avons citées en exemples ne seront pas de sitôt réalisées dans les ports français, du moins sur la même échelle, parce qu'elles ont été créées pour des ports plus importants, groupant une main-d'œuvre de mentalité différente.

Néanmoins, il se dégage de tout ceci quelques idées que nous retrouvons chez nous et que nous étudierons mieux à la lumière des exemples étrangers. Il semble qu'à l'heure actuelle dans ce domaine du placement de l'ouvrier docker on tende vers un double but : « Professionnaliser » la main-d'œuvre et régulariser son emploi.

## CHAPITRE III

### Les moyens pratiqués en France pour régulariser l'emploi de la main-d'œuvre sur les quais.

Il s'agit de fixer cette main-d'œuvre instable, de la « professionnaliser », de la garantir contre le chômage et contre la concurrence des ouvriers étrangers aux quais, ou même étrangers, tout simplement, au sens strict du mot.

Il ne faut pas croire que cette œuvre soit menée selon un plan d'ensemble qui eût été impossible à concevoir et difficile à réaliser. Nous nous trouvons en face d'essais, de tâtonnements, de mesures partielles qui ne s'appliquent pas à tous les ports ou qui, selon les ports, sont conçus et appliqués différemment.

Le Gouvernement et les organisations professionnelles ont cherché à « professionnaliser » la main-d'œuvre des quais par l'institution d'une carte, rappelant le système d'enregistrement pratiqué en Grande-Bretagne.

D'autre part, les employeurs ont compris les avantages certains que les ouvriers, comme eux-mêmes, pourraient retirer d'une stabilisation de la main-d'œuvre. Ils ont fait l'essai des Sociétés de main-d'œuvre en s'inspirant en particulier du système hollandais que nous avons exposé plus haut.

Enfin, on a voulu éviter la concurrence que font dans certains ports aux ouvriers français les ouvriers étrangers, en particulier depuis le commencement de la crise de chômage. Une réglementation de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère a été instituée et appliquée aux ouvriers dockers.

Ce sont ces différents points — qui ne constituent que des ébauches — que nous étudierons maintenant.

## *Section I.* — La carte professionnelle.

Pour délimiter la profession de docker, le garantir contre le chômage, faciliter l'embauchage, exercer un contrôle, on a pensé à donner, aux dockers professionnels, une carte.

Que se passe-t-il, en effet, la plupart du temps, sur les quais de nos ports ?

En période de trafic normal, selon les besoins du travail, selon les aléas des autres industries, le port est le déversoir naturel de tous les sans-travail. Un ouvrier débauché d'une usine, qui veut travailler pour gagner quelque argent, va travailler sur les quais. Le métier ne demande pas grand apprentissage. Mais l'ouvrier sans travail prend la place d'un docker professionnel, qui sera mis en chômage et privé de son gagne-pain.

Bien plus, des ouvriers qui gagnent leur vie par ailleurs, « doublent » en venant s'embaucher sur les quais, où ils gagnent, en une nuit, un salaire fort appréciable, mais qu'ils retirent à ceux à qui il devait normalement revenir. On a vu ainsi des ouvriers travaillant habituellement sur le port regagner leurs demeures sans avoir pu trouver du travail parce que des employés d'administration avaient été embauchés à leur place.

Il a semblé qu'il convenait de prendre certaines initiatives pour écarter dans la mesure du possible les risques d'un chômage injustifié pour les dockers professionnels. On a proposé de le faire par la création de la carte professionnelle (1).

On a fait valoir que les gens, ainsi embauchés au hasard, non professionnels, chômeurs d'autres industries ou vagues déclassés ne présentaient aucune capacité particulière et

---

(1) Conclusion d'un rapport présenté devant la sous-commission de l'Office départemental et municipal de placement de la Gironde en 1927.

aucune garantie professionnelle. (M. Tasso, dans l'exposé des motifs de sa proposition de loi, *voir plus loin.*)

On a dit aussi que cette main-d'œuvre occasionnelle considère la tâche qu'elle se procure sur les quais comme un palliatif contre le chômage ou comme un supplément de salaire. Elle est donc portée à accepter de travailler pour un salaire inférieur au taux normal et dans des conditions que les professionnels estiment dangereuses.

On a pensé aussi que la carte professionnelle faciliterait l'application de la loi sur les assurances sociales aux dockers et permettrait de leur verser les allocations de chômage.

On a dit encore que la carte professionnelle élèverait le niveau de la profession. « On verrait alors, lisons-nous, les ouvriers dockers ayant une assurance presque certaine de travailler avec assiduité, pourvoir aux besoins de leur famille, suffire aux besoins matériels et moraux de leurs enfants, avoir un intérieur propre et sain, s'élevant eux-mêmes dans la dignité au niveau *des autres ouvriers plus favorisés actuellement.* »

Tous ces arguments ont des valeurs diverses et discutables. Ils justifient toutefois l'idée de la création de la carte professionnelle.

⁂

Carte professionnelle ou carte syndicale ? Il convient, avant d'aller plus loin, de préciser les deux termes.

Qui dit « carte professionnelle », dit carte délivrée sous certaines conditions, aux ouvriers reconnus comme exerçant réellement et d'une façon continue, la profession de docker; carte délivrée par une commission paritaire composée de patrons et d'ouvriers; carte donnant un « droit de priorité » à l'embauche.

Qui dit « carte syndicale » dit carte délivrée par un Syndicat ouvrier, non pas aux dockers professionnels, mais

aux adhérents du Syndicat, carte ne permettant pas aux patrons d'embaucher d'autres ouvriers que ceux qui détiennent la carte syndicale.

Il y a une nuance ! Comme on l'a fait remarquer, le régime de la carte syndicale constitue une entrave caractérisée à la liberté du travail. Les employeurs ne peuvent accepter une pareille prétention. A supposer qu'on exige d'eux qu'ils n'embauchent que des ouvriers faisant partie d'un Syndicat communiste, par exemple, c'est une revendication politique et non professionnelle. Les employeurs demandent à leurs ouvriers d'accomplir un travail, ils n'ont pas à savoir s'ils appartiennent à tel ou tel parti, s'ils font partie du Syndicat communiste, réformiste (C. G. T.) ou chrétien.

Nous n'insisterons donc pas sur le régime de la carte syndicale. Signalons toutefois qu'à Dunkerque, ce régime a joué dans la pratique jusqu'au lock-out de 1933. Les employeurs ne pouvaient embaucher un docker qui n'était pas titulaire de la carte syndicale (c'est-à-dire qui n'était pas affilié au Syndicat unitaire). C'est un fait dû à ceci qu'à Dunkerque il n'y a jamais eu qu'un seul Syndicat ouvrier important, groupant presque toute la main-d'œuvre, et par conséquent puissant. Et ceci n'était dû ni à l'habileté des dirigeants du Syndicat ouvrier, ni à la faiblesse des patrons, mais aux caractéristiques mêmes de la main-d'œuvre du Port de Dunkerque, qui, ainsi que nous l'avons noté, a une tendance foncièrement corporative, tendance qu'elle a toujours conservée. Les événements qui se sont passés à Dunkerque dans le second semestre 1933 sont encore trop récents pour qu'il soit possible de dire dans quelle mesure ils auront modifié cette situation.

### A. — L'HISTOIRE DE LA CARTE PROFESSIONNELLE

La carte professionnelle s'est inscrite parmi les revendications ouvrières après la guerre de 1914-1919. Elle fut en

particulier demandée par la Fédération Nationale des Ports et Docks.

Le Gouvernement s'est montré favorable à l'institution de cette carte. Il y a vu, en cas de crise, un moyen de remédier au chômage, d'une part, et, d'autre part, de faciliter l'application des lois sociales à une catégorie d'ouvriers, notamment l'allocation de secours de chômage.

Ainsi la question s'est-elle particulièrement posée en 1920-21, 1924-25, 1927-28, 1931-32, périodes où le chômage s'est accentué par suite de crises partielles ou générales.

Elle fut étudiée pour chaque port par les organismes patronaux et ouvriers, réunis ou non en commissions paritaires locales; elle le fut aussi et surtout, pour l'ensemble des ports, par une commission paritaire centrale des ports réunie à Paris par le Ministre du Travail et groupant les représentants de l'Association des employeurs de main-d'œuvre (patrons), et les représentants de la Fédération Nationale des ports et docks (ouvriers). Des réunions eurent lieu, en particulier le 11 mars 1925 et le 9 janvier 1928.

Au cours de ces réunions qui permirent à chacun des partis en cause de préciser sa position, la discussion s'est limitée aux questions suivantes :

La carte professionnelle comportera-t-elle le respect de la liberté du travail dans chaque port ?

Quelles seront les garanties qui devront entourer l'attribution de la carte ?

Quelle sera la valeur à donner à la carte professionnelle ?

En premier lieu, la question du respect de la liberté du travail a été posée par les employeurs de main-d'œuvre. Ceux-ci ont bien précisé que la carte devrait être distribuée aux syndiqués comme aux non syndiqués.

Le représentant des ouvriers, M. Vignaud, secrétaire général de la Fédération des Ports et Docks, a d'ailleurs admis cette thèse.

De même, patrons et ouvriers se sont mis d'accord pour remettre dans chaque port l'attribution de la carte à une commission paritaire composée de patrons et d'ouvriers.

En second lieu, la question des garanties a été assez longuement débattue.

M. Picquenard, directeur du Ministère du Travail, a préconisé diverses mesures pour dépister les fraudes et individualiser la carte. Il ne faudrait pas, par exemple, qu'une carte puisse servir à un autre qu'à son titulaire. Pour éviter les abus possibles, il conviendrait de prendre certaines précautions, d'y apposer, par exemple, la photographie du titulaire. La carte ne serait délivrée par la Commission qu'après avis des patrons et des ouvriers et sur la justification, par le moyen de certificats d'employeurs portant attestation de l'exercice de la profession de docker pendant un certain temps qu'il s'agit bien de professionnels.

En cas de fraudes, des sanctions doivent être prévues. Celles-ci pourraient être appliquées après examen par une commission paritaire de discipline qui pourrait être la commission paritaire déjà chargée de l'attribution de la carte. La principale sanction serait le retrait de la carte. En outre, comme il est plus difficile de retirer la carte que de la donner ou de la renouveler, on pourrait faire une carte « temporaire ».

Tous les membres de la Commission paritaire centrale avaient adopté en principe les grandes lignes d'une telle réglementation.

De plus, pour répondre à certaines objections patronales, M. Picquenard a bien précisé qu'il n'a jamais été dans l'intention de l'Administration d'instituer la carte professionnelle des dockers par une loi ou un décret. Cette réglementation doit résulter, dans chaque port, d'une simple convention qui pourrait être dénoncée si l'une des parties en violait les clauses. Chaque commission paritaire locale aurait toute liberté pour adapter les principes fixés par

la Commission paritaire centrale aux conditions de chaque port.

Cependant, le représentant du Ministre du Travail a déclaré que, même ainsi instituée par voie de convention librement débattue entre les parties intéressées, la carte pourrait être prise en considération par l'administration pour l'application de certaines dispositions d'ordre social. (C'est ainsi par exemple qu'on s'est basé à Bordeaux sur la carte professionnelle pour la distribution des allocations de chômage aux dockers.)

Sur tous ces points, on ne peut donc pas dire que de bien grandes difficultés aient été soulevées.

La divergence de vues entre patrons et ouvriers s'est manifestée principalement en ce qui concerne la *valeur* à attribuer à la carte professionnelle.

La *Fédération Nationale des Ports et Docks* insistait pour qu'elle soit un moyen d'accorder à son titulaire un « droit de priorité » à l'embauchage. Les représentants de l'*Association des employeurs de main-d'œuvre* se sont déclarés opposés à ce « droit de priorité », si toutes les garanties suffisantes n'étaient pas prises pour que la liberté du travail sur les quais soit respectée. Il ne faut pas qu'avec la carte professionnelle, le travail sur les quais devienne le monopole d'un Syndicat. Autrement dit, il ne faut pas que la carte professionnelle soit d'une façon plus ou moins déguisée une carte syndicale, et que les patrons aient à subir le contrôle d'un Syndicat ouvrier, surtout si celui-ci a des tendances et des visées politiques.

Les craintes patronales étaient avivées — et à juste titre — par l'exemple de Dunkerque. Et le cas de Dunkerque avec sa carte syndicale semble avoir dominé le débat.

Par suite de l'attitude des représentants ouvriers de Dunkerque qui n'ont pas voulu renoncer aux avantages abusifs qu'ils retiraient de la carte syndicale, l'accord n'a pu être réalisé au sein de la Commission paritaire centrale et

les études furent poursuivies à l'intérieur de chaque groupement patronal et ouvrier, et, dans certains ports, entre patrons et ouvriers.

Nous verrons plus loin ce qui a été fait dans différents ports.

Notons, sommairement ici, pour compléter cet « historique », la politique suivie par l'*Association des employeurs de main-d'œuvre,* à la suite des réunions auxquelles nous avons fait allusion. L'Association n'était pas opposée, en principe, à l'adoption d'une mesure pour remédier aux inconvénients dont se plaignent les dockers, lorsqu'ils voient, en période de ralentissement du trafic, les chômeurs des autres industries affluer sur les quais pour leur disputer leur salaire. Elle a examiné à plusieurs reprises de quelle manière des dispositions pourraient être prises pour donner des avantages pratiques aux ouvriers qualifiés, sans nuire au libre choix de l'employeur.

L'un de ses membres, l'*Union des employeurs de main-d'œuvre du Port du Havre,* a proposé la formule suivante : institution d'un certificat de travail aux ouvriers dockers ayant au moins six mois de présence dans les entreprises du port. Ce certificat n'aurait qu'une validité d'un an et son renouvellement devrait être demandé à la fin de chaque année. Tous les certificats seraient délivrés par l'Union des employeurs, d'après les renseignements fournis par les entreprises occupant habituellement les dockers intéressés à la délivrance du dit certificat.

Ce certificat établirait la constatation d'un fait et servirait de simple recommandation tandis que le but cherché par les Syndicats ouvriers au moyen de la carte professionnelle est une priorité à l'embauchage accordée au titulaire. Ce certificat serait de nature à inciter les employeurs à embaucher de préférence les ouvriers qui en seraient détenteurs, mais sans aucune garantie d'obligation ou de priorité.

Il n'a pas été donné suite à cette suggestion.

L'*Association des employeurs de main-d'œuvre* et la *Fédération nationale des ports et docks* n'ont pas d'ailleurs conclu d'accord sur la question. Celle-ci fut examinée à nouveau sur l'initiative du Ministre du Travail, en 1931-1932. Mais à notre connaissance, elle n'a pas donné lieu à une nouvelle réunion de la Commission paritaire centrale.

Toutefois, l'idée d'une carte générale ayant été définitivement repoussée, la question a été reprise par port, et nous parlerons plus bas des résultats obtenus.

Il nous faut maintenant, avant d'en terminer avec l'historique de la carte professionnelle, signaler les initiatives auxquelles elle a donné lieu dans le domaine législatif.

La Chambre des députés a été saisie à plusieurs reprises, notamment au cours de la discussion des budgets de 1928 et de 1929, des améliorations à porter au régime d'embauchage des ouvriers des quais dans les ports afin d'assurer du travail aux ouvriers qualifiés.

Notamment, une question relative à la création de la carte professionnelle fut posée par M. Tasso, député des Bouches-du-Rhône, au Ministre du Travail, dans la séance du 27 novembre 1928. Le Ministre du Travail a reconnu la nécessité de la carte professionnelle, en ajoutant que les ouvriers dockers pourraient bénéficier ainsi des secours de chômage.

De plus, le 22 octobre 1929, une proposition de loi tendant à la création d'une carte professionnelle des ouvriers dockers était présentée par MM. Henri Tasso, Marquet et Blancho, députés.

L'exposé des motifs de cette proposition de loi développait la plupart des arguments que nous avons cités déjà.

Mais, de plus, nous y lisons ceci : « Par conséquent, au-

cune objection valable ne peut être opposée à l'institution d'une carte professionnelle d'ouvrier docker. La carte constituera le document officiel attestant que son possesseur se livre exclusivement à la profession de docker et assurera un droit de priorité à l'embauchage. Elle ne fera pas figure auprès des employeurs, de simple certificat de travail, mais leur créera une véritable obligation ».

« C'est pourquoi, à notre avis, les modalités de délivrance et d'utilisation de la dite carte *doivent être déterminées par une loi* qui édictera en outre les sanctions indispensables sans lesquelles son application ne saurait être efficace. »

Il s'agissait donc de réglementer la carte professionnelle *par une loi,* et ceci est contraire à l'avis exprimé par M. Picquenard, représentant le Ministre du Travail dans la séance de la Commission paritaire centrale du 21 janvier 1928.

Au demeurant, la proposition de loi Tasso reprenait les grandes lignes de la réglementation qui avait déjà été étudiée et sur lesquelles nous ne reviendrons pas.

Signalons toutefois que cette proposition de loi avait l'avantage de préciser certains points importants : attribution de la carte par une Commission paritaire, conditions à remplir pour obtenir la carte, nécessité pour les ouvriers étrangers d'être en règle avec la réglementation relative à la carte des travailleurs.

Mais ce qui est le plus discutable, c'est l'utilité même de cette loi. Il vaut mieux, à notre avis, laisser dans chaque port patrons et ouvriers juges de la nécessité de la carte professionnelle et les laisser se mettre d'accord sur la réglementation à établir.

Disons d'ailleurs que la proposition de loi Tasso a été écartée par la Commission de la Marine marchande de la Chambre.

Passant maintenant dans le domaine des réalisations,

nous constaterons que les ports où les ouvriers sont titulaires de la carte professionnelle sont l'exception.

### B. — LES APPLICATIONS QUI ONT ETE FAITES DE LA CARTE PROFESSIONNELLE

La situation varie avec chaque port. Pour examiner les différents cas qui se présentent, nous procéderons dans l'ordre suivant :

1° Les ports où des essais de carte professionnelle furent tentés sans résultat;

2° Les ports où des essais furent tentés et des résultats obtenus;

3° Les ports qui n'ont pas la carte professionnelle, mais la carte syndicale;

4° Les ports où rien n'a été fait dans cet ordre d'idée.

1° *Les ports où des essais de carte professionnelle furent tentés sans résultat :*

Ce sont Nantes, La Rochelle et Saint-Malo.

A *Nantes,* la question s'est posée il y a déjà plusieurs années. Un essai fut fait en 1921. La carte était délivrée par la Commission mixte professionnelle des entrepreneurs et des ouvriers du port (section de l'Office municipal et départemental de placement de la ville de Nantes). La carte donnait à son titulaire un droit de préférence pour être embauché. Elle comportait la mention de la spécialité de l'ouvrier et était revêtue de la photographie du titulaire.

Cet essai ne fut pas heureux. Les ouvriers du port de Nantes ne voulurent pas entendre parler de l'apposition sur cette carte d'une photographie. Les cartes furent brûlées ou jetées à l'eau.

A *La Rochelle,* en 1929, un essai de carte professionnelle fut tenté dans des conditions très avantageuses et très libérales pour le Syndicat ouvrier.

Les meneurs ont cherché à utiliser cette création pour raréfier la main-d'œuvre outre mesure et imposer leurs

créatures et les employeurs durent l'abandonner.

Voilà deux échecs pour des raisons différentes, à plusieurs années de distance, qui sont significatifs : d'un côté, les ouvriers n'acceptent pas la carte dans une crainte de contrôle, de l'autre, ils détournent la carte de son véritable but; *quid leges sine moribus ?*

*Saint-Malo-Saint-Servan.* — L'expérience de la carte professionnelle fut également tentée dans ce port à la suite d'un accord intervenu en 1929 entre patrons et ouvriers et pour donner satisfaction à ces derniers.

En fait, la pratique a prouvé que cette institution était fictive et qu'elle ne changeait en rien l'état de choses qui l'avait précédée.

Cependant, la carte professionnelle est restée en vigueur en 1930. En 1931, cette institution étant considérée comme inopérante, l'article du contrat qui la prévoyait a été modifié comme suit :

« La priorité d'embauche sera accordée aux ouvriers adhérents de l'*organisation contractante* à valeur professionnelle égale. »

Actuellement, dans ce port, la carte professionnelle est abandonnée, et ceci à la demande des ouvriers eux-mêmes. Mais, par contre, la clause du contrat adopté en 1931 ouvre la porte à la carte syndicale, et cette clause pourrait, dans la pratique, se révéler dangereuse.

2° *Les ports où des essais furent tentés et des résultats obtenus.*

Citons : Bordeaux et Calais.

*Bordeaux* est, actuellement en 1933, le seul port où la carte professionnelle joue normalement. Nous exposerons donc la situation de ce port avec plus de détails.

La question de la carte professionnelle à Bordeaux fut longuement débattue de 1927 à 1929, entre les divers organismes intéressés : Fédération maritime, Syndicat des dockers, Port autonome, Office départemental de placement.

Ces débats présenteraient maintenant ici peu d'intérêt.

L'organisation patronale fut longtemps opposée au régime de la carte professionnelle. Elle avait cependant admis la remise, aux dockers qui en feraient la demande, d'un certificat de travail. Ce certificat était donné par chaque maison à ses employés habituels. Ce système a peu joué en pratique.

C'est après une grève importante (septembre-novembre 1928) que la question fut reprise et sérieusement étudiée. A la suite de demandes réitérées du Syndicat des dockers (confédéré), la Fédération maritime, sur la proposition du Syndicat des entrepreneurs de manutentions, a accepté le principe de la carte professionnelle, et une Commission fut nommée en juin 1929 pour discuter avec les ouvriers et arrêter les termes du règlement de la carte professionnelle.

C'est le 22 juin 1929 que fut signé, par les délégués de la Fédération maritime et par les délégués des ouvriers dockers, le règlement pour la délivrance de la carte professionnelle des dockers dans le port de Bordeaux et ses annexes.

Nous ne croyons pas inutile d'indiquer ci-dessous les différentes clauses de ce règlement :

*a*) La carte professionnelle sera délivrée par une Commission mixte composée de six membres désignés par la Fédération Maritime du Port de Bordeaux et de ses annexes et de six membres ayant plus de cinq ans de présence sur les quais désignés par l'Office départemental du travail. La carte professionnelle sera délivrée sur certificat des employeurs aux ouvriers travaillant depuis un minimum de trois ans aux manutentions dans le Port de Bordeaux.

*b*) Cette carte comportera :

1° Le nom et le prénom de l'ouvrier;

2° Son âge;

3° Son domicile;

4° Sa photographie,

et sera signée, d'une part, par le Président de la Fédération

Maritime, d'autre part, par le membre ouvrier de la Commission désigné par ses collègues à cet effet.

*c*) La carte professionnelle donnera droit à une priorité au moment de l'embauche en faveur de ses titulaires, sans cependant créer à leur profit une exclusivité de travail sur le Port.

Les employeurs se réservent, cependant, le droit de faire travailler en priorité en tout état de cause, les ouvriers actuellement payés par eux à la semaine ou au mois.

Au cas où le nombre des titulaires de carte professionnelle serait insuffisant pour assurer le travail si les titulaires ne se présentaient pas à l'embauche, les employeurs resteront libres d'embaucher qui bon leur semblera.

*d*) Contrôle et sanctions.

Dans l'éventualité de maladie ou d'accident, l'ouvrier détenteur de la carte devra la faire remettre au siège de la Commission mixte pendant la durée de son incapacité de travail.

L'ouvrier titulaire s'engage à respecter les conditions de travail fixées par les conventions intervenues entre patrons et ouvriers.

La Commission paritaire, qui a pour mission d'accorder ou de refuser la carte professionnelle, sera en même temps Commission de discipline. Elle pourra, après avoir entendu la ou les personnes en cause, retirer, soit pour un temps, soit définitivement, la carte et en particulier, en cas d'ivresse manifeste, en cas de refus par l'ouvrier d'exécuter, dans leur entier, et, sans réserves, les obligations de son travail ou de toute faute grave.

Ce règlement ne fut pas appliqué immédiatement, mais seulement à partir de juillet 1931. Durant deux ans, on ne jugea pas utile de le mettre en application. En 1931, des circonstances nouvelles se sont présentées. La crise commerciale et industrielle a eu pour conséquence de faire affluer, sur les quais, un grand nombre de manœuvres employés, jusque-là, dans les usines, et licenciés à la suite de compressions de personnel.

A ce moment-là, les dockers ont demandé la mise en application du règlement de la carte professionnelle.

La carte professionnelle a été délivrée sur le vu d'un certificat d'un entrepreneur de manutentions constatant que tel ouvrier travaille sur le quai depuis plus de trois ans. Une commission paritaire s'est réunie à plusieurs reprises pour contrôler les certificats et accepter ou refuser la carte.

Environ 1.700 cartes ont été distribuées sur un effectif approximatif de 2.000 dockers en années normales (1).

L'application du règlement s'est faite assez facilement après quelques incidents inévitables, mais sans grande importance.

Quelques cartes ont été retirées, conformément à l'accord, pour manquement au règlement.

Postérieurement à la distribution des cartes, on a dû se préoccuper de mettre en harmonie le règlement du 22 juin 1929 avec la loi du 10 août 1932 sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère (voir plus loin). Pour éviter toute difficulté au moment de l'application de la loi, la Commission paritaire a décidé de compléter le règlement de la carte professionnelle par la mention suivante : « La priorité n'est accordée au porteur étranger de cette carte que sous réserve de l'application de la loi du 10 août 1932. »

En 1934, la Commission paritaire du Port de Bordeaux a décidé de retirer les cartes en circulation pour les remplacer par de nouvelles cartes. On a pu ainsi effectuer un nouveau recensement des dockers professionnels et éviter que des cartes perdues ou volées soient utilisées par des non professionnels.

L'expérience de la carte professionnelle à Bordeaux est intéressante. D'abord elle dure, ensuite le règlement a

---

(1) Un recensement fait en février 1930 en vue de l'application de la loi sur les Assurances sociales avait donné le chiffre de 1870.

joué à peu près normalement au moment de l'embauchage.

Nous verrons, si du point de vue général, des conclusions certaines peuvent être tirées de cet exemple particulier.

A Calais, les dockers ont également la carte professionnelle. Les dockers peuvent obtenir la carte professionnelle après deux ans de présence sur les quais. Les dockers auxiliaires ont une carte d'auxiliaire. La carte donne droit à la priorité d'embauchage, mais seulement pour les travaux à la tâche.

Le Président de la Fédération maritime de Calais nous a fait d'ailleurs remarquer que tout cela est un peu théorique et en pratique ne se respecte guère. Nous allons pour cette raison retrouver Calais dans la rubrique suivante.

3° *Les ports qui n'ont pas la carte professionnelle, mais où la carte syndicale en tient lieu.*

Dans ce troisième cas, nous nous trouvons la plupart du temps en face d'une situation de fait et qui n'est le résultat d'aucune réglementation.

C'est le cas de *Dunkerque* sur lequel nous ne reviendrons pas, l'ayant signalé déjà (1).

C'est aussi le cas du *Havre*. Dans ce port, presque tous les dockers sont syndiqués (Syndicat autonome à tendance unitaire), et il est à peu près actuellement impossible à un ouvrier non syndiqué de travailler sur le port.

Pour remédier à cette situation, les employeurs du Havre eurent l'idée d'instituer au Havre la carte professionnelle. Ce projet fut fait à la suite de la grève de décembre 1932. Les ouvriers avaient accepté de reprendre le travail, mais beaucoup se livrèrent à la grève perlée et, sur certains quais,

---

(1) A noter que, depuis le lock-out de 1933, la situation semble s'être modifiée dans ce port.

le rendement du travail s'est trouvé réduit à 50 %. Un tel état de choses étant intolérable, les représentants du port du Havre ont envisagé l'institution d'une carte professionnelle délivrée par une Commission tripartite, dans le but d'éliminer du port certains éléments troubles.

Jusqu'à présent, il n'a pas été donné suite à ce projet. Il était cependant bon de le signaler pour montrer l'un des avantages de la carte professionnelle opposée à la carte syndicale.

Nous signalerons enfin *Calais,* port dans lequel existe la carte professionnelle, mais dans lequel existe aussi une priorité d'embauchage pour les ouvriers syndiqués. C'est un cas spécial.

Le contrat de travail, — ici, et il convient de le noter, nous nous trouvons en présence d'un accord bilatéral, — s'exprime ainsi : « La liberté de travail au port de Calais doit être pleine et entière; en conséquence, les ouvriers et contremaîtres pourront être syndiqués dans tel ou tel groupement de leur convenance ou même ne pas être syndiqués : *pourtant la priorité sera donnée aux syndiqués,* jusqu'à la mise en application des dispositions de la carte professionnelle ».

La carte professionnelle n'ayant pas joué en pratique à Calais, sauf pour les salaires à la tâche, il existe donc, dans ce port, une priorité d'embauchage pour les syndiqués.

Ce texte appelle des réserves. Il y est question de « syndiqués » sans mention de Syndicat. En fait, tous les dockers appartiennent au Syndicat réformiste (C. G. T.). Mais le contrat pourrait jouer pour les dockers adhérents à un autre Syndicat s'il en existait un.

On ne peut donc pas dire que c'est la carte syndicale qui est exigée à Calais; ce serait faux. Nous nous trouvons plu-

tôt en présence d'une tendance au Syndicat obligatoire, qui répond à un état d'esprit corporatif qui se révèle également à Dunkerque.

4° *Les ports où rien n'a été fait dans cet ordre d'idée.*

Nous ne parlerons pas de tous les autres ports français qui ne possèdent pas la carte professionnelle.

Dans certains, comme à *Brest,* elle a été demandée par les ouvriers; mais, après étude, il a été reconnu que la carte professionnelle ne donnerait pas les avantages qu'on en escomptait.

Dans certains autres, la question s'est présentée d'une manière toute différente de celle qui a été observée jusqu'ici.

A titre d'exemple, nous mentionnerons l'avis sur la question de M. Arnoux, président du *Syndicat des entrepreneurs manutentionnaires du Port de Marseille.* Il écrit : « Du fait de la carte, les ouvriers français pères de famille et anciens combattants qui, actuellement lorsqu'ils chôment, par suite du caractère saisonnier de leur travaux, viennent chercher sur les quais un supplément de salaire, ne pourraient plus être embauchés tandis que les étrangers de toutes nationalités titulaires de la carte jouiraient d'une priorité d'embauchage. »

Vérité en deçà, erreur au delà ! La carte professionnelle, à Marseille, serait une mesure de protection en faveur d'une main-d'œuvre étrangère essentiellement nomade et répondant difficilement, dans bien des cas, au caractère professionnel qui devrait la justifier.

⁂

Que conclure ? Cet exposé nous a permis de constater que la carte professionnelle, pour des causes diverses, n'avait pas donné les résultats qu'on en attendait.

Dans le port de Bordeaux seul, le règlement de la carte

professionnelle joue encore normalement. Les employeurs n'embauchent en général que des ouvriers titulaires de la carte. Les ouvriers y sont attachés et un ordre du jour du Syndicat des dockers bordelais, en date du 30 avril 1933, a engagé ses membres à faire respecter l'application intégrale de la carte professionnelle (1).

Une remarque toutefois, c'est que la distribution de la carte professionnelle a été faite à Bordeaux, au moment où commençait le chômage et que le règlement de chômage ne prévoit l'allocation que pour le docker titulaire de la carte. Les dernières demandes de cartes qui ont été formulées n'étaient pas étrangères à cette considération.

### *Section II.* — Les expériences de Sociétés de Main-d'œuvre dans les Ports français.

Les organisations, si parfaites à certains points de vue, que nous avons signalées plus haut dans les grands ports étrangers, n'ont pas leurs répliques en France. Cependant, la France a fait, elle aussi, et comme à Rotterdam et à Anvers, grâce à l'initiative patronale, l'expérience de Sociétés de main-d'œuvre, créées pour régulariser l'emploi de la main-d'œuvre sur les quais.

Une expérience a été faite à Nantes, et la Société de main-d'œuvre constituée dans cette ville continue à fonctionner.

Une expérience a été tentée à Bordeaux, en 1930, mais elle n'a pas encore abouti.

Cette réalisation et cette tentative méritent un examen (2).

#### A. — *La Société de Main-d'Œuvre de Nantes.*

En 1907, à la suite d'une grève, *le Syndicat des Entrepreneurs de manutentions* décida de constituer un noyau d'ouvriers au mois.

---

(1) Ordre du jour voté le 30 avril 1933 par le Syndicat des dockers bordelais.

(2) Une Société de main-d'œuvre a également été créée à Dunkerque à la suite de la grève et du lock-out de 1933.

Ce noyau fut composé de la réunion de tous les chefs d'équipe et des divers ouvriers au mois employés par les différentes Maisons travaillant sur le Port.

L'effectif était de 120 ouvriers environ.

Une campagne de recrutement fut entreprise qui eut pour résultat de porter à 200 le nombre des dockers au mois. Ce chiffre représentait environ le quart de l'effectif travaillant sur le Port.

Cette institution fut l'objet d'attaques de la part des Syndicats ouvriers et même d'une pression assez forte émanant des Pouvoirs publics, ces attaques et cette pression tendant à un résultat commun qui était de faire disparaître l'organisation nouvelle.

Malgré cela, l'institution fut maintenue et elle a assuré au port de Nantes une ère de paix qui dura 22 ans.

En 1929 devait éclater un conflit.

Voici quelles furent les phases de ce conflit, sur lequel nous insisterons quelque peu pour montrer le rôle joué pendant la grève par le groupe des ouvriers au mois.

Une commission mixte comprenant des patrons et des ouvriers avait été constituée pour déterminer l'indice du coût de la vie.

Cet indice était établi tous les deux mois.

Il convient de noter qu'il ne s'agissait pas là de l'indice préfectoral.

L'indice constaté au 1er juin 1929 rendit nécessaire une augmentation du prix des salaires.

L'indice constaté au 1er août 1929 rendit nécessaire une diminution du prix des salaires.

Cette mesure fut assez mal accueillie par le personnel.

Le 13 août, il y a conflit et le 16 août, la grève générale est déclarée par les ouvriers pour un motif des plus futiles.

Le noyau d'ouvriers au mois reste fidèle les 16, 17 et 18 août, mais la protection de la liberté du travail est inexistante, si bien qu'à la suite de l'obstruction faite par les

ouvriers ayant cessé le travail, et par suite des actes de violence commis par ceux-ci, le noyau des ouvriers au mois subit un déchet de 40 %.

Ce déchet fut uniquement dû au manque de protection et pour parler franc, à la peur.

En effet, à partir du moment où une protection efficace interviendra, c'est-à-dire 10 à 12 jours après le commencement du conflit, il ne sera plus enregistré aucune défection, et les hommes au mois, dans la proportion de 60 %, resteront fidèles à leurs obligations.

Certes, les choses n'allèrent pas sans difficulté, il fallut transporter, nourrir, loger même les ouvriers fidèles.

Le travail fut cantonné sur un périmètre donné de quai, périmètre sur lequel fut organisé le logement des ouvriers.

Les salaires normaux furent augmentés de primes importantes, dont la moitié fut payée avec le salaire et l'autre moitié en fin de grève.

Les familles des ouvriers fidèles étaient menacées, malgré cela les hommes restèrent à leur poste.

On a essayé d'augmenter ce noyau de travailleurs, et l'on entreprit de recruter des ouvriers dans la campagne.

L'on recruta ainsi 40 à 50 hommes.

Le travail fut de cette manière assuré dans des conditions certes très onéreuses et précaires, mais assuré néanmoins.

L'effectif des non-grévistes passait à 400 hommes environ au 15 octobre, et, au moment où la grève se termina, l'effectif atteignait 500 ouvriers, alors que le Port de Nantes occupe normalement 800 à 1.000 ouvriers dockers.

Il résulte de tout ceci que l'organisation poursuivie depuis 1907 avait donné là une preuve de sa solidité.

Pour bien comprendre comme il a pu en être ainsi, il convient de dire que les Entrepreneurs de manutentions formèrent un faisceau admirable de discipline et d'abnégation.

Ils surent résister aux demandes d'exception formulées par les réceptionnaires qui devenaient chaque jour plus pressants pour obtenir des dérogations.

Les choses furent conduites de telle manière que les lignes régulières purent effectuer leurs départs dans les limites à peu près normales, les marchandises générales passaient après, mais n'étaient point négligées pour cela, le Groupement des employeurs ayant pris toutes mesures utiles, on l'a vu ci-dessus, afin de recruter le maximum de personnel.

Mais il convient de souligner que les employeurs exigeaient de ceux qui entraient dans ce noyau d'ouvriers au mois un casier judiciaire vierge.

On comprend qu'avec de tels éléments, il soit possible de faire que les revendications ne s'égarent jamais sur d'autres terrains que celui de la stricte défense des intérêts corporatifs.

Cependant, un reproche était fait par les ouvriers au Syndicat des Employeurs ; ce reproche était que ceux-ci faisaient du commerce sur le fruit de leur travail, étant donné que les statuts du Syndicat prévoyaient une répartition de bénéfice à ses membres. Puisqu'il y avait bénéfice, celui-ci ne pouvait provenir que d'une diminution du prix des journées, et ce fut là un grief que les ouvriers essayèrent d'exploiter en assignant le Syndicat patronal aux fins d'annulation.

La sentence qui intervint ne leur donna pas gain de cause. (Arrêt de la Cour d'Appel de Rennes du 14 mars 1929).

Toutefois, afin d'éviter qu'un semblable reproche continue à leur être adressé, les employeurs de Nantes résolurent de constituer, à côté du Syndicat, une Société complètement distincte, dont le Conseil d'administration serait pris en dehors du bureau syndical.

C'est à la constitution de cette Société qu'ont travaillé les employeurs du port de Nantes. Elle a été fondée en date du 31 octobre 1929.

Elle a pour objet :

1° De procurer à ses membres une main-d'œuvre habile composée de travailleurs sérieux, et de faciliter la répartition entre ses membres de cette main-d'œuvre ;

2° De servir d'intermédiaire entre ses membres et leur personnel ouvrier pour le paiement du dit personnel ;

3° De procurer à ses membres des conditions spéciales pour l'assurance de leur personnel contre les risques découlant de la loi de 1898 ;

4° De faciliter à ses membres l'application des diverses lois sociales par la création de caisses de chômage, de caisses d'allocations familiales pour les ouvriers et employés des membres de la Société ;

5° Toutes opérations mobilières, immobilières ou autres, se rattachant directement ou indirectement à la réalisation d'un des buts ci-dessus.

La Société n'intervient que comme commissionnaire ou mandataire. Elle n'achète pas une main-d'œuvre pour la revendre à ses membres, mais elle leur procure cette main-d'œuvre en vertu d'un mandat à elle confié par ces derniers.

En fait, elle paie le salaire décompté par chacun de ses adhérents pour les ouvriers employés par celui-ci.

Le bordereau de ces salaires est remis chaque quinzaine décompté par les soins de chaque adhérent, et la collation est opérée par la Société auprès de chaque entrepreneur, avant que ne soit effectué par elle le paiement aux ouvriers.

Pour arriver à ce résultat, les paiements sont décalés de deux ou trois jours.

La Société perçoit une commission d'intervention sur

laquelle elle paie l'impôt sur les bénéfices et la taxe sur le chiffre d'affaires.

Les Employeurs, Entrepreneurs de manutentions ou Commerçants qui désirent profiter des avantages de cette organisation doivent faire partie de la Société.

Chaque membre a le droit de se faire réserver, d'une manière permanente, un certain nombre d'hommes, dans la mesure où ces hommes lui sont nécessaires.

Pour le surplus, il adresse ses demandes à la Société chaque jour avant 16 heures pour la journée du lendemain.

La Société a établi avec chaque homme un contrat individuel de travail.

Une discipline de bon aloi a été instituée qui permet de sévir contre l'ivresse, de réparer la paresse, etc...

Le contrat de travail prévoit que dans le cas de mise à pied pour de semblables motifs, l'ouvrier sera exclu du chantier sans aucun droit que le paiement de son temps effectif de travail calculé au tarif horaire.

Des lieux d'embauchage ont été désignés où se rassemble la main-d'œuvre disponible.

Tous les ouvriers non embauchés doivent se faire inscrire au bureau paritaire de la section où ils se trouvent. (Voir l'organisation de la section professionnelle du Port de Nantes.)

### B. — *Le projet d'une Société de main-d'œuvre à Bordeaux.*

Au début de l'année 1930, un projet de Société de main-d'œuvre fut mis à l'étude à Bordeaux par la Fédération maritime de ce port.

La *Fédération maritime du Port de Bordeaux*, qui s'intéresse à toutes les questions qui ont trait à l'emploi de la main-d'œuvre et qui avait déjà réalisé dans ce port des améliorations partielles, a estimé que celles-ci étaient insuf-

fisantes et qu'il convenait d'étudier une réorganisation complète des conditions de travail dans le port de Bordeaux. A cette époque-là, en effet, on constatait que, d'une part, la main-d'œuvre était insuffisante, et que, d'autre part, sa répartition était défectueuse, ce qui avait pour conséquence de laisser en chômage un certain nombre de dockers alors que certaines entreprises manquaient d'ouvriers.

Pour parer à cette insuffisance et attirer une nouvelle main-d'œuvre, elle a pensé « qu'il était indispensable de relever la profession même de docker trop décriée, en donnant à l'ouvrier des quais l'impression qu'il n'était pas un paria, mais un ouvrier au même titre que le manœuvre d'une usine. Pour y arriver, il faut lui donner un statut qui lui assure un travail régulier, le mettant à l'abri du chômage, mais l'obligeant aussi à travailler, alors que trop souvent aujourd'hui le docker qui a fait deux ou trois bonnes journées dans la semaine est enclin à se reposer, ce qui diminue d'autant la main-d'œuvre disponible » (1).

Une Commission fut chargée d'étudier ce qui avait été fait dans les ports de Nantes, Rotterdam et Anvers et s'inspirant des résultats obtenus dans ces ports, a élaboré un projet de Société de main-d'œuvre que nous allons exposer dans ses grandes lignes :

Une Société anonyme serait constituée à Bordeaux pour l'emploi de la main-d'œuvre dans le port. Cette Société serait distincte des organisations déjà existantes (Fédération maritime, Syndicats, etc...)

L'organisation matérielle comprendrait un siège social et au minimum trois postes d'embauche sur le quai à trois points différents. Chaque jour, avant 15 heures, les diverses entreprises feraient connaître au siège social le nombre d'ouvriers qu'elles conserveraient pour le travail du len-

(1) Rapport présenté par le Secrétaire général à l'Assemblée générale de 1930 de la Fédération Maritime du Port de Bordeaux.

demain et demanderaient le nombre d'hommes supplémentaires qui leur serait nécessaire.

Les ouvriers seraient classés par catégories :

1° *Hors catégorie.* — Les ouvriers embauchés et payés au mois par les diverses entreprises. Ces ouvriers seraient réservés aux entreprises auxquelles ils appartiennent.

2° *Première catégorie.* — Comprenant les ouvriers les plus qualifiés et signalés comme tels par les différentes entreprises. Ces ouvriers ne seraient pas affectés à une entreprise spéciale. Toutefois, dans la mesure du possible, chaque entreprise serait servie d'abord à l'aide du personnel qu'elle aurait elle-même indiqué.

Les ouvriers de cette catégorie seraient garantis contre le chômage et bénéficieraient de certains avantages : allocations familiales, huit jours de congé payés par an.

3° *Deuxième catégorie.* — Cette catégorie serait ouverte à tous ceux qui désireraient entrer dans le cadre de la Société. Le passage d'une catégorie à l'autre serait la récompense des qualités qu'ils auraient su faire valoir.

Le projet limitait à 200 pour commencer le nombre de dockers de la première catégorie.

La Société de main-d'œuvre du Port de Bordeaux était prête à fonctionner en octobre 1930. Malheureusement, à ce moment-là, commencèrent à se faire sentir, en France, les premiers effets de la crise économique mondiale. La Fédération maritime n'a pas cru que le moment fût propice pour mettre en œuvre l'organisation projetée. Débutant dans des circonstances défavorables, elle risquait d'échouer, ce qui eût compromis l'avenir. La Fédération maritime a estimé qu'il valait mieux attendre des jours meilleurs pour reprendre et mener à bien ce projet.

Depuis, la situation s'est encore aggravée et ce projet n'a pu être réalisé.

### *Section III.* — La réglementation de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère sur les quais.

Dans certains ports, la proportion des travailleurs étrangers est très importante. Pourquoi ?

D'abord ces ports, comme nous le verrons plus loin, sont, en particulier, les ports du Sud-Ouest ou du Midi, ports situés dans des régions qui sont moins peuplées que d'autres, qui sont proches des frontières ou des colonies, et voisines de peuples qui s'expatrient facilement.

Ensuite, comme conséquence de la pénurie de main-d'œuvre, certains ports ont dû embaucher de la main-d'œuvre étrangère. Les étrangers venus en France y sont restés, pour la plupart, malgré le refoulement auquel on a procédé depuis plusieurs mois.

Et puis cette main-d'œuvre est encore nécessaire dans les ports pour les manutentions de certaines marchandises qui sont plus pénibles (charbons, engrais), car les dockers français ne s'embauchent pas, dans certains ports, pour accomplir ces travaux.

La situation est d'ailleurs complètement différente à ce point de vue entre le Nord et le Midi de la France. Nous allons voir ce qu'elle est dans les différents ports.

*Dunkerque :* Pas d'ouvriers étrangers.

*Calais :* Pourcentage d'ouvriers étrangers insignifiant. Le Syndicat des dockers les élimine par suite du chômage.

*Le Havre :* Le nombre des ouvriers étrangers travaillant sur le port est infime. Presque tous les ouvriers sont originaires du Havre et de la région.

*Rouen :* Proportion très faible d'étrangers, mais cependant un assez grand nombre de Belges.

*Brest :* Pas d'ouvriers étrangers.

*Nantes :* Pourcentage d'ouvriers étrangers qui peut être évalué à 4 %.

*La Rochelle-Pallice :* Les ouvriers étrangers sont en nombre négligeable.

*Bordeaux :* Le pourcentage d'ouvriers étrangers est important. La mise en application de la carte professionnelle a permis de faire un recensement à cet égard. On a compté 432 dockers étrangers sur 1.524. Ils se répartissent entre différentes nationalités d'après leur effectif dans l'ordre suivant : Espagnols, 309; Marocains, 71; Grecs, 13; Portugais, 13; Belges, 4; Polonais, 8; Italiens, 7; Russes, 9; Serbes, 2; Argentins, 7; Hollandais, 1; Suisse, 1; Suédois, 1; Georgien, 1; Roumains, 4; Mexicain, 1.

Les étrangers travaillent plus particulièrement aux manutentions de charbons.

*Marseille.* — La proportion de dockers n'est française que pour une très faible part. Avant l'entrée en vigueur de la loi sur les assurances sociales, prévoyant les difficultés que présenterait l'application de cette loi, les entrepreneurs de manutentions avaient essayé de procéder à une identification du personnel employé dans leurs chantiers. Ce recensement a permis de constater que les Français de la métropole ne comptaient parmi les dockers que pour 20 à 25 %, 75 à 80 % étant composé d'Italiens, d'Arabes, de Maltais, de Grecs, d'Espagnols, de Syriens, etc... (1).

Comme nous l'avons dit, la différence est donc nettement marquée entre les ports du Nord et du Centre Atlantique, d'une part, et les ports du Sud-Ouest et du Midi, d'autre part. Aussi, si la question de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère laisse indifférents les uns, elle ne saurait manquer de préoccuper les autres, et surtout en période de chômage. Mais avant de voir comment la question se pose actuellement, par suite de la crise du chômage, il est bon de rappeler la législation française relative à l'emploi des travailleurs étrangers pour montrer comment on l'a appliquée aux dockers.

(1) Notons que si actuellement la question de la main-d'œuvre étrangère ne se pose plus pour certains ports, il n'en a pas été toujours de même. A la fin de la guerre, la main-d'œuvre des ports était en grande partie étrangère : par exemple main-d'œuvre chinoise à Saint-Nazaire.

## A. — LA REGLEMENTATION RELATIVE A L'EMPLOI DE LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE

On s'est préoccupé, voici déjà de nombreuses années, de la concurrence faite par la main-d'œuvre étrangère à la main-d'œuvre française, et les Gouvernements ont décrété en faveur de celle-ci des mesures protectrices.

Le texte qui est à la base de la réglementation sous laquelle nous vivons est la loi du 8 août 1893 — qui n'est en réalité qu'une loi de police — mais qui reçut en naissant le nom de « loi relative au séjour des étrangers en France et à la protection du travail national ».

Cette loi a été postérieurement complétée par de nombreux textes (loi du 16 juillet 1912, décret du 25 octobre 1924, loi du 11 août 1926, décret du 30 novembre 1926, etc.), codifiés par le décret du 23 octobre 1933 (*J. O.* du 31 octobre 1933.

Actuellement, tout étranger âgé de plus de 15 ans devant résider en France plus de deux mois est tenu dans les 48 heures de son arrivée de se présenter au commissariat de police ou, à défaut, à la mairie de sa résidence pour y faire une demande de carte d'identité.

En cas de changement de domicile, l'étranger doit dans les 48 heures de son arrivée, faire viser sa carte d'identité à la mairie ou au commissariat de police de son nouveau domicile.

Pour les travailleurs étrangers, des mesures particulières sont prévues. Quand ils se présentent à l'un des bureaux d'immigration aux postes frontières, munis d'un titre d'embauchage reconnu valable, ils sont pourvus, par les soins du Commissaire spécial du poste frontière, d'un sauf-conduit qui leur sert pour se rendre à la localité où ils ont un emploi. Dans les 48 heures de leur arrivée dans cette localité, ils doivent signaler leur présence au commissariat de police et fournir les indications pour l'établissement d'une carte d'identité régulière. Celle-ci est délivrée après

enquête favorable de la Préfecture; elle porte la mention « travailleur », et la carte délivrée pour un travailleur agricole ne peut servir pour un travailleur de l'industrie et vice versa.

Les cartes d'identité sont valables pour une durée de deux ans. Toute carte périmée est sans valeur.

Un travailleur étranger qui, à l'expiration de sa carte, ne peut prouver qu'il a encore en France du travail, ne peut en obtenir le renouvellement. Tout travailleur dont la carte est périmée, et qui n'a pu en demander le renouvellement, ou a omis de le faire, doit être conduit au poste frontière.

La réglementation en vigueur met différentes obligations à la charge de l'employeur. Tout employeur de travailleurs étrangers est obligé de les inscrire dans un délai de 24 heures suivant leur embauchage sur un registre spécial; cette obligation ne concerne que le personnel engagé à la semaine ou au mois, elle ne peut viser le personnel embauché à la journée, car l'inscription serait parfois difficile et souvent inutile. Elle ne s'applique donc pas aux ouvriers dockers embauchés à la journée.

Mais alors même que l'ouvrier docker serait embauché chaque jour et payé à la demi-journée ou à la journée, s'il est effectivement employé deux ou plusieurs jours consécutifs dans la même entreprise, les prescriptions réglementaires retrouvent leur champ d'application et les entreprises de manutentions y sont soumises comme les autres.

Elles y sont normalement soumises pour le personnel qu'elles emploient de façon permanente.

Par ailleurs, l'article 8 du décret du 30 novembre 1926 prescrit que « les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers doivent en donner avis au Commissaire de police ou au Maire; ils doivent en outre s'assurer avant tout embauchage que les travailleurs étrangers n'ont pas contrevenu à la réglementation visant les conditions de

délivrance de la carte d'identité ». Ils doivent donc constater qu'ils sont bien en possession de leur carte d'identité d'étranger (sous peine d'une amende de 500 à 1.000 francs). Cette dernière formalité est, *en principe,* obligatoire avant tout embauchage d'ouvriers étrangers sur les quais.

Ces différentes dispositions ne sont que des mesures de police.

Elles ne constituent pas une protection efficace en faveur de la main-d'œuvre nationale. On a préconisé de nombreux remèdes; il y a quelques mois, le Parlement, prenant en considération la situation créée par la crise de chômage, a adopté l'un d'eux en votant la loi du 10 août 1932, qui a pour but de limiter le nombre d'ouvriers étrangers que les chefs d'établissements peuvent embaucher. Cette loi prévoit des mesures très générales et en ce qui concerne son application, a prescrit des dispositions assez simples qui permettront de l'étendre à chaque catégorie d'industrie, en tenant compte des circonstances particulières à chacune et différentes pour les régions, ce qui, d'après ce que nous avons constaté de la situation dans l'industrie des manutentions maritimes, présente un réel intérêt.

### B. — LA LIMITATION DE L'EMPLOI DE LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE

La loi du 10 août 1932 n'a pas fait entrer dans notre législation des prescriptions absolument nouvelles.

Un décret du 10 août 1899 prescrit d'insérer, dans les cahiers des charges des marchés de travaux publics ou de fournitures passés au nom de l'Etat, une clause imposant à l'entrepreneur de n'employer d'ouvriers étrangers que dans une proportion fixée par l'Administration, selon la nature des travaux et la région où ils doivent être effectués. Les départements, les communes et les établissements publics de bienfaisance étaient autorisés à faire

usage de la même stipulation. Mais elle n'était pas obligatoire pour eux comme pour l'Etat.

La nouvelle loi rend cette limitation obligatoire dans tous les cas et elle l'étend en outre aux contrats de concession et d'affermage. Il appartiendra comme par le passé aux administrations intéressées de fixer elles-mêmes, pour les différents marchés, la proportion des ouvriers étrangers dont l'emploi sera autorisé. Cette proportion qui peut être différente suivant les régions et suivant les professions, est fixée après consultation des Offices publics de placement compétents. La loi décide que dans les services publics concédés la proportion des ouvriers étrangers ne pourra pas dépasser 5 %.

Mais ce qui nous intéresse, c'est que la loi du 10 août 1932 — et c'est sa nouveauté, — vise les *entreprises privées industrielles ou commerciales.* Désormais, ces entreprises pourront être assujetties à une réglementation relative au nombre des ouvriers étrangers qu'elles emploient. La loi laisse à des décrets pris, soit d'office, soit à la demande des organisations intéressées, le soin de fixer la proportion maxima d'ouvriers étrangers, par profession et par région, ainsi que les délais dans lesquels cette proportion sera ramenée en une ou plusieurs étapes aux limitations fixées. Ces décrets ne doivent être pris qu'après consultation du Conseil national de la main-d'œuvre et des organisations patronales et ouvrières intéressées.

La loi prévoit des sanctions. Tout employeur qui aura occupé une proportion de travailleurs étrangers supérieure à la limite fixée sera passible d'une amende de 5 à 15 francs par jour et par travailleur irrégulièrement occupé.

Un décret a été pris en date du 19 octobre 1932 pour l'application de cette loi. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles doivent être faites les consultations qui doivent précéder l'application de la loi à une profession donnée. L'article 9 précise : « Lorsque le Ministre du Travail, soit

d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières, nationales ou régionales, intéressées, décide l'ouverture d'une enquête en vue de la fixation, par décret, en vertu de l'article 2 de la loi du 10 août 1932, de la proportion de travailleurs étrangers qui pourront être occupés dans une industrie, un commerce ou une catégorie professionnelle, pour l'ensemble des territoires ou pour une région, il invite par une insertion au *Journal Officiel* les organisations patronales et ouvrières intéressées à lui faire connaître dans le délai d'un mois, leur avis sur l'opportunité d'une telle fixation, sur la proportion à fixer et sur les délais dans lesquels cette proportion devra être atteinte en une ou plusieurs étapes. »

Si, à la suite des avis recueillis et des autres enquêtes auxquelles il a pu procéder, notamment auprès des services de l'inspection du travail, le Ministre estime qu'il y a lieu de procéder à la fixation d'un pourcentage pour l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, il soumet un projet de décret en ce sens au Conseil national de la main-d'œuvre.

Le décret du 19 octobre 1932 prévoit également un régime de dérogation. C'est l'article 15 qui prévoit que le relèvement de la proportion fixée par un décret peut, à titre exceptionnel, être autorisé pour une profession, une région et une période déterminée par arrêté du Ministre du Travail, s'il est établi, après enquête, que l'obligation de respecter la proportion fixée met les entreprises privées de la profession dans l'impossibilité de fonctionner.

Telles sont les bases de la loi du 10 août 1932 et ses conditions d'application.

Plusieurs catégories d'industries ont déjà fait l'objet de décrets d'application.

L'industrie des manutentions maritimes a été visée par

le décret du 23 février 1934, en ce qui concerne le Port de Bordeaux.

Peu de temps après la promulgation de la loi, les représentants du *Syndicat des Dockers bordelais* avaient proposé à la *Commission paritaire du Port de Bordeaux,* de demander au Ministre du Travail l'application de la loi du 10 août 1932 aux entreprises de manutentions du port de Bordeaux. Une lettre avait été adressée en ce sens au Ministre du Travail après accord entre les délégués patronaux et les délégués ouvriers de la Commission paritaire.

Le Ministre du Travail acceptant cette demande, faisait insérer au « Journal Officiel » du 27 avril 1933 un avis relatif à la consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées en vue de l'élaboration d'un décret fixant, en application de l'article 2 de la loi du 10 août 1932, la proportion de travailleurs étrangers pouvant être employés dans les établissements ou parties d'établissements où s'exercent les travaux de manutentions maritimes, situés dans le Port de Bordeaux ou ses annexes. Les organisations patronales et ouvrières étaient priées de faire connaître leur avis dans le délai d'un mois.

C'est la procédure ordinaire. La *Fédération maritime* du Port de Bordeaux et le *Syndicat des Dockers* bordelais s'étant mis préalablement d'accord, la consultation en fut facilitée. Ils demandaient que le pourcentage autorisé de main-d'œuvre étrangère soit fixé à 15 % sur le Port de Bordeaux ainsi que dans ses annexes; toutefois, pour certaines marchandises, phosphates, pyrites, dont la main-d'œuvre nationale semble se désintéresser, ils proposaient que, par dérogation, si le pourcentage de 15 % ne pouvait être appliqué intégralement, les patrons restent libres de constituer leurs équipes comme ils le pourront.

Etant donnée la situation de la main-d'œuvre étrangère dans le port de Bordeaux, telle que nous l'avons signalée, cet accord ne faisait qu'entériner les usages établis.

Le Ministre du Travail fit cependant des objections au sujet de l'adoption d'une dérogation à titre permanent et sans fixation de pourcentage. Après enquête il en comprit la nécessité, si on ne voulait pas faire jouer la réglementation à l'inverse des buts qu'elle poursuit. Il est certain qu'il eût été dangereux de fixer pour la dérogation un pourcentage élevé, qui aurait entraîné au cas d'aggravation du chômage, l'exclusion à peu près complète des Français pour les travaux visés.

Le décret du 23 février 1934 tient compte de ces observations et a homologué l'accord intervenu entre patrons et ouvriers.

Nous avons vu, par ailleurs, comment le règlement de la carte professionnelle de Bordeaux a été complété pour permettre à cette réglementation nouvelle de s'appliquer sans soulever de conflits.

Jusqu'à présent des autres ports n'ont pas demandé à bénéficier des dispositions de la loi du 10 août 1932. Les ports du Nord et de l'Ouest n'en éprouvent vraisemblablement pas la nécessité. Quant à Marseille, l'application d'une réglementation de ce genre ne pourrait pas se faire sans difficultés.

Le cas de Bordeaux sera peut-être unique, mais il était intéressant à noter, la réglementation obtenue étant le fruit d'un accord entre patrons et ouvriers.

DEUXIÈME PARTIE

# L'organisation du travail sur les quais

## CHAPITRE IV

### L'organisation du travail au double point de vue technique et juridique.

Nous devons envisager l'organisation du travail des quais à un double point de vue : point de vue technique et professionnel, point de vue juridique et légal. D'un côté, tout ce qui a trait à l'emploi de la main-d'œuvre, à l'utilisation des engins, à l'organisation même du travail de manutention. De l'autre, tout ce qui fixe les conditions du travail, qu'il s'agisse d'accords contractuels ou de réglementations légales et administratives.

A l'étude de ces deux questions, nous ajoutons un chapitre spécial relatif « aux salaires ». Cette question, la plus importante qui soit débattue en général dans les conventions collectives, nous a semblé devoir faire l'objet d'une étude séparée.

#### 1° L'organisation du travail sur les quais au point de vue technique et professionnel.

Pour effectuer les manutentions sur les quais, l'employeur doit réunir des engins et de la main-d'œuvre.

Les engins, il les loue la plupart du temps, au concessionnaire de l'outillage public du port.

La main-d'œuvre, il l'embauche et compose ses équipes.

Il fait charger ou décharger la marchandise selon les instructions qu'il a reçues. Mais il est le maître de son travail, qu'il organise comme il l'entend, selon les procé-

dés en usage dans sa profession et selon les moyens dont il dispose.

Avant d'entrer dans le détail de cette organisation, signalons que le travail de manutention sur les quais soulève, quand il s'agit de chargement ou de déchargement de navire, une question de « délais ».

Ces délais, aussi bien pour le chargement que pour le déchargement, sont désignés sous le nom de « staries » ou « jours de planche ». Si, à l'expiration du délai, les marchandises ne sont pas chargées ou déchargées, suivant les cas, des dommages-intérêts, appelés « surestaries », peuvent courir contre l'affréteur et même d'autres dommages-intérêts encore plus importants appelés « sursurestaries », lorsque le retard est d'une durée ou d'une nature exceptionnelle.

Notons que ces questions sont uniquement à débattre entre armateur et affréteur et qu'elles laissent complètement en dehors l'entreprise de manutentions. C'est cependant celle-ci qui effectue les opérations de chargement et de déchargement; il est donc intéressant d'indiquer dans quelles conditions elle peut les effectuer.

L'article 274 du Code de Commerce qui règle la matière est ainsi conçu :

« Si le temps de charge et de la décharge du navire n'est point fixé par les conventions des parties, il est réglé par les usages des lieux. »

Normalement, s'il n'y a pas de convention particulière dans la charte-partie, le délai de starie ou délai de planche est, pour le chargement ou le déchargement, de quinze jours pour la navigation au long cours et de trois jours pour le petit cabotage.

Mais les ports ont des usages différents. C'est ainsi qu'à Marseille, le déchargement des navires à voiles doit avoir lieu dans les huit ou quinze jours suivant qu'ils jaugent plus ou moins de cent tonneaux.

Ces délais d'usage ne peuvent être invoqués qu'à défaut de stipulations des parties à cet égard.

Outre les délais d'usage, existe souvent dans les ports un arrêté préfectoral fixant le délai de chargement et de déchargement des navires dans le port. Mais cet arrêté est un simple règlement de police et il ne peut s'opposer à l'usage.

En règle générale, pour que les jours de planche puissent courir, il faut que le navire soit au port désigné au contrat d'affrètement. Le point de départ du délai est souvent fixé par la convention. La plupart du temps, c'est le lendemain du jour où le navire est mis à quai. Mais à Nantes, Bordeaux et Marseille, le délai court du dépôt du manifeste.

Les jours fériés et dimanches ne comptent pas dans le calcul des jours de planche. De plus, les délais sont suspendus lorsque les opérations sont arrêtées par un cas de force majeure. Nous aurons à étudier, par ailleurs, la question de savoir si la grève peut être considérée ainsi.

Cette parenthèse étant fermée, il est temps de descendre sur le quai pour y voir fonctionner les engins et travailler les dockers.

### *Section I.* — L'emploi des engins sur les quais.

Ce qui frappe le plus quand on visite un de nos grands ports modernes, ce sont les nombreux engins de toutes sortes qui, le long des quais, sont disposés pour la manutention des marchandises. Nos principaux établissements maritimes, Dunkerque, Rouen, Le Havre, Bordeaux, Marseille, ont fait depuis quelques années des efforts considérables pour « s'équiper ». Durant la période qui a suivi la guerre, la réalisation de leurs projets d'équipement fut d'ailleurs facilitée par l'emploi qu'ils furent autorisés à faire des prestations en nature, servies par l'Allemagne au titre des réparations, et ils surent en bénéficier.

Il est bien évident qu'un port ne peut prétendre à un rôle de premier plan que s'il est doté d'un outillage correspondant à son trafic et digne de ses prétentions.

### A. — LE PERFECTIONNEMENT DES ENGINS ACTUELLEMENT EN SERVICE

Les grands ports français possèdent à l'heure actuelle des installations de manutentions qui sont remarquables. A Rouen, par exemple, la puissance de levage instantanée du port qui était en 1913 de 435 tonnes, est passée en 1932 à 1285 tonnes.

Et ce qu'il convient de noter, c'est que cet accroissement de puissance est du, non pas tant à une augmentation du nombre des engins (296 en 1913 et 339 en 1932), qu'aux perfectionnements apportés aux engins nouveaux mis en service.

Tous les autres ports nous fourniraient de semblables constatations, car tous ont compris que les facilités, qu'ils offrent aux usagers, leur assurent une clientèle toujours plus étendue. En outre, une qualité à laquelle l'armement attache, à juste titre, le plus de prix dans un port, c'est la vitesse de manutention que permet son outillage, puisque c'est cette vitesse qui commande le temps de séjour du navire dans le port et, par conséquent, influe sur le temps de service utile du navire lui-même, en un mot sur son rendement.

Le port de Bordeaux peut, à ce titre, se ranger parmi les ports de « quick despatch », c'est-à-dire parmi ceux dont l'outillage permet les plus grandes vitesses de déchargement, ainsi qu'en témoignent quelques exemples récents.

Les installations de déchargement de Queyries, — qui datent de 1913 et qui ont, depuis cette époque, fourni constamment un service intense, — ont reçu le 9 novembre 1931, le vapeur « Cévennes », chargé de 3.475 tonnes de charbon. Sa cargaison fut déchargée en 9 h. 30 de travail

effectif, à l'aide de quatre appareils fonctionnant ensemble. La vitesse moyenne de déchargement atteignit donc 366 tonnes à l'heure, soit 91 tonnes à l'heure par engin au travail.

Le s/s « Staad-Zwolle », reçu le 12 novembre de la même année, avec 2.896 tonnes de charbon, fut déchargé en 7 h. 30 de travail effectif, à l'aide de quatre engins travaillant ensemble. Grâce à la vitesse extrême de déchargement, qui atteignit ainsi 386 tonnes à l'heure, le navire fut en mesure de quitter le quai, toutes opérations terminées, 9 h. 30 seulement après avoir accosté.

Mais la nouvelle installation de Bassens-Amont a permis mieux encore.

Le s/s « Colleville », reçu avec 2.900 tonnes de charbon, fut déchargé en 13 heures de travail effectif, bien que ce travail n'ait été effectué qu'à l'aide de deux engins seulement. La vitesse moyenne par engin atteignit le chiffre impressionnant de 112 tonnes à l'heure, battant de 34 tonnes un record anglais récent.

D'autre part, à la station-céréales de l'Union Commerciale de Bordeaux-Bassens, où le déchargement des grains en vrac se fait à l'aide d'aspirateurs, des vitesses de même ordre sont réalisées. Le vapeur « Fiscs », portant une cargaison mixte de 7.695 tonnes de blé et maïs en sacs et en vrac, fut déchargé en 36 heures de travail effectif, soit une moyenne de 213 tonnes à l'heure.

Avec le s/s « Porsanger », une cargaison de 6.229 tonnes de blé fut déchargée à la moyenne horaire de 241 tonnes. Et sur le s/s « Anthippi Michalos », le chiffre de 245 tonnes à l'heure fut dépassé comme vitesse moyenne.

Evidemment, ces vitesses ne doivent être retenues que comme des « chiffres records ». Les ports en sont justement fiers, mais il ne faut pas oublier que dans la pratique elles ne sont pas toujours réalisables. Il ne faut pas, en conséquence, en tirer des arguments concernant le chô-

mage de la main-d'œuvre (question sur laquelle nous revenons plus loin), ni croire qu'un port peut évacuer à une cadence aussi rapide les marchandises déchargées dans ces conditions sur ses quais.

### B. — QUELQUES TYPES DES ENGINS LES PLUS USITES

Quelques aperçus sur l'outillage des ports servant à la manutention, ainsi que sur le fonctionnement de cet outillage s'imposent ici et sans faire un exposé technique, il convient de nommer quelques-uns des principaux engins dont sont dotés nos ports maritimes. Cet outillage comprend le plus souvent les éléments suivants : *les grues hydrauliques* et grues à vapeur, aujourd'hui de plus en plus abandonnées; *les grues électriques de 5 tonnes* pour la manœuvre des bennes; *les grues électriques de 3 tonnes* pour assurer le service des paquebots et courriers. Ces grues sont prévues pour la manutention des colis et, accessoirement, de bennes automatiques. Elles présentent une grande souplesse de conduite et une portée variable de charge, de façon à pouvoir prendre ou déposer les colis, en un point quelconque de la cale, des quais ou des hangars-terrasses, sans avoir à modifier la position de la grue sur ses rails. Ces conditions ont été réalisées par des grues construites par la Société des forges et ateliers de constructions électriques de Jeumont. Plusieurs ports ont actuellement adopté ce modèle de grues qui permet d'obtenir une grande souplesse dans les manutentions.

*Les grues « vélocipèdes »*. — Des grues de ce modèle fonctionnent à Bordeaux. Elles sont installées sur la façade des hangars à étage et permettent la prise rapide des fardeaux soit sur wagons, soit sur camions et leur emmagasinage immédiat au premier étage des hangars. L'opération inverse s'effectue par le même processus en ce qui a

trait aux marchandises arrivées par bateaux et entrées dans les hangars par les grandes grues du quai.

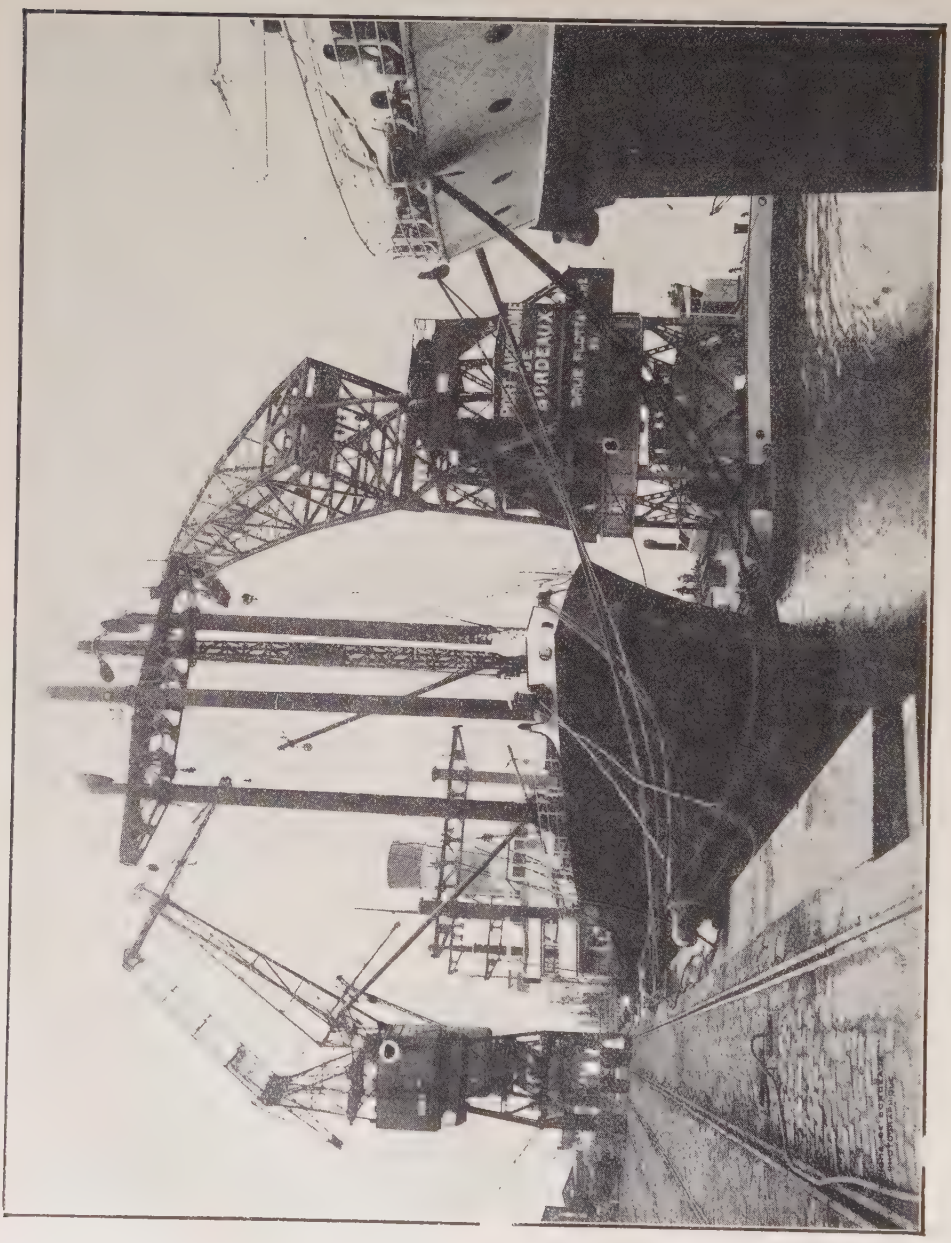
*Les grues à volée variable* de 3 tonnes, système « Demag », qui, au point de vue technique, représentent des dispositifs des plus intéressants.

*Les portiques pour le transbordement* des marchandises en vrac (charbons en particulier), de dimensions différentes et adaptés aux manutentions qu'ils doivent opérer. Signalons les portiques pour la manutention des poteaux de mines. Il existe des engins de ce genre à Bordeaux, fabriqués par la Société Demag. Ces portiques assurent la manutention des rondins entre les wagons et le parc de stockage, ainsi qu'entre le parc et les navires ou directement entre les wagons et les navires. Ils ont un écartement de 26 m. 50 et ils surplombent deux voies de chemin de fer et un parc. Les grues pivotantes qui se déplacent au sommet des portiques peuvent travailler jusqu'à 14 mètres au delà du bord du quai. Elles sont munies de bascules permettant de peser exactement la charge utile de chaque grappin. Un enregistreur automatique imprime de façon continue les pesées sur un rouleau de papier.

*Les grues flottantes* de puissance diverses : 150 tonnes, 100 tonnes, 50 tonnes, 30 tonnes. Ces engins sont employés pour la manutention des marchandises très lourdes : locomotives, machines diverses, pièces de métallurgie, etc. Tous les grands ports sont actuellement pourvus d'engins de ce genre.

*Les aspirateurs pneumatiques et élévateurs* qui servent pour la manutention des céréales en vrac. L'usage de ces appareils s'est généralisé dans tous les grands ports et a permis d'obtenir les vitesses des plus rapides pour le déchargement des céréales. On réalise une dépression d'atmosphère grâce à laquelle les grains sont entraînés, par un violent courant d'air, dans les tubes métalliques, qui plongent dans les cales du navire. Le grain à la sortie des

# L'outillage moderne des ports




Engins divers participant aux manutentions sur un cargo (Cliché Sud-Ouest Économique)

# L'outillage moderne des ports

*(Cliché Sud-Ouest Economique)*

**Une gare maritime sur les quais d'un port.**

tubes d'aspiration débouche dans un grand réservoir appelé récepteur, où il se dépose et se débarrasse des poussières qu'il entraîne avec lui. Les grains sont ensuite mécaniquement transportés dans des silos, où ils sont répartis dans différentes cellules. Les appareils de ce genre appartiennent, en général, non pas au port lui-même, mais à des entreprises privées : à Bordeaux, l'Union Commerciale de Bordeaux-Bassens; à Marseille, la Compagnie des Docks et entrepôts.

*Les pipe-line* pour la réception des hydrocarbures. Ces installations sont concédées aux importateurs intéressés.

Dans chaque port, les tarifs et conditions d'usage des engins sont fixés par la direction du port. Les décrets de concession de l'outillage public d'un port à une Chambre de commerce où à un Port autonome fixent les taxes maxima qui peuvent être perçues pour l'usage des installations et appareils.

### C. — LA RESPONSABILITE DE L'ENTREPRENEUR DU FAIT DE L'OUTILLAGE

Pour effectuer les manutentions, l'entrepreneur loue au concessionnaire de l'outillage public qui est, soit la Chambre de commerce, soit le Port autonome, les engins qui lui sont nécessaires : grues, locomotives, bennes, cabestans, wagons, engins flottants, etc.

De ce fait, l'entrepreneur devient responsable de tous les accidents qui peuvent être causés par l'outillage qu'il a loué, bien que les mécaniciens faisant manœuvrer les engins soient des employés du concessionnaire de l'outillage. C'est un point important sur lequel il convient d'insister.

En effet, la jurisprudence a mis à la charge des usagers de l'outillage public d'un port, la responsabilité de tous les accidents, et ceci, à la suite de la généralisation d'une régle-

mentation, qui place les engins sous la direction unique de l'usager.

Cette réglementation dont on peut trouver l'origine dans un arrêté applicable au port de Dunkerque, rendu par le Préfet du Nord, le 22 janvier 1885, a fait l'objet dans d'autres ports, et en particulier à Bordeaux, d'une réglementation extrêmement précise (arrêté préfectoral pris par le Préfet de la Gironde, sur l'initiative de la Chambre de commerce de Bordeaux, le 19 février 1914).

Le port de Bordeaux ayant bénéficié le premier d'une réglementation, plaçant engins et mécaniciens sous la direction unique de l'usager, connut avec une acuité particulière les doléances des intéressés au sujet de l'attribution des responsabilités qui en résultaient. De nombreux procès furent engagés.

Dans différents arrêts, la Cour de Cassation a maintenu sa jurisprudence mettant à la charge de l'usager la responsabilité des accidents occasionnés par les appareils de levage, même en cas de faute lourde du grutier, bien que cet ouvrier soit un préposé de la Chambre de commerce ou du port, imposé à l'usager et non choisi par lui. La Cour se base sur le fait que l'engin est placé sous la direction unique de l'usager qui s'en sert. On peut citer en particulier les arrêts suivants : Cour de Cassation, 19 janvier 1927; Cour de Cassation, 4 avril 1928. Il ressort nettement de ce dernier arrêt que lorsqu'un engin de manutention est donné en location à un usager avec le personnel nécessaire à son emploi, la responsabilité des accidents qui peuvent survenir au cours des opérations appartient à celui qui commande la manœuvre. Dans le cas d'espèce qui lui était soumis, elle a déclaré que le mécanicien de la Chambre de commerce ayant cessé d'être le préposé de cette Compagnie pour devenir celui de l'entrepreneur de décharge-

ment et se trouver sous les ordres de son chef de palan, le stevedore est redevable à l'armateur du montant des dommages causés par l'appareil utilisé, et que la Chambre de commerce est dégagée de toute responsabilité. Mais citons les principaux attendus de ce jugement :

« Attendu que les articles 2 et 3 de l'arrêté du 19 février 1914 fait à tout usager des appareils de la Chambre de commerce une obligation d'affecter à chaque engin, utilisé par lui, un préposé de son choix, dénommé chef de palan, chargé de donner au mécanicien placé sous sa dépendance, tous les ordres nécessaires au fonctionnement de la grue et à l'exécution des manœuvres; qu'ils chargent notamment le chef de palan du soin de fixer, sous sa responsabilité, l'emplacement de l'appareil pour les opérations de déchargement de manière que les charges, dans le chemin qu'elles doivent parcourir, ne passent jamais à moins d'un mètre des obstacles qui peuvent se trouver dans leur voisinage. »

. . . . . .

« Attendu que pendant toute la durée du contrat intervenu entre la Chambre de commerce et l'entrepreneur, le mécanicien a cessé d'être le préposé de la Chambre de commerce, pour devenir celui de l'entrepreneur de déchargement qui, par l'organe de son chef de palan, a eu seul le droit de lui donner des ordres et des instructions. »

. . . . . .

Cette jurisprudence est donc fortement établie et la responsabilité mise ainsi à la charge des entrepreneurs est particulièrement lourde par l'étendue qu'elle comporte. Ceux-ci peuvent se voir déclarer responsables d'accidents entraînant des dommages considérables.

Emu de cette situation, le *Syndicat des entrepreneurs de manutentions du port de Bordeaux* a adressé au Conseil d'Etat une requête demandant l'annulation des arrêtés du

Préfet de la Gironde en date du 19 février 1914 et du 17 avril 1926, relatifs à la désignation par les usagers, pour chaque appareil de l'outillage public utilisé par eux, d'un chef de palan ainsi qu'aux fonctions et à la responsabilité de ce préposé. Le Conseil d'Etat a rendu plusieurs années après, le 13 mai 1932 (et alors que la question avait été réglée comme nous allons le voir) une décision longuement motivée et disant notamment :

« Considérant que par l'arrêté attaqué le Préfet de la Gironde a enjoint aux locataires des appareils de l'outillage public d'affecter à chaque engin utilisé par eux un préposé spécial, dénommé « chef de palan » qui les représente pour donner aux ouvriers qui travaillent de concert avec lui et au mécanicien, chargé par le concessionnaire du fonctionnement de l'appareil, les ordres nécessaires à l'exécution des manœuvres; qu'il a déterminé, d'une manière précise et détaillée, le rôle que devrait remplir ce préposé pendant les opérations effectuées à l'aide de l'engin loué par l'usager; qu'en plaçant, afin de prévenir des accidents, tout le personnel qui concourt à l'exécution des manœuvres, sous la direction unique d'un chef d'équipe désigné par le locataire, et en fixant les diverses attributions de cet agent, le Préfet a défini certaines des obligations auxquelles doivent être soumis, dans leurs rapports avec l'établissement public concessionnaire, en vue d'assurer la sécurité publique et le bon usage de l'outillage, les usagers éventuels du service concédé, sans imposer aux dits usagers une charge excédant celles qu'ils peuvent être tenus normalement de supporter pour obtenir la location des appareils; qu'ainsi il n'a fait qu'user des pouvoirs qui lui ont été concédés à cet égard... »

La requête du Syndicat des entrepreneurs a été rejetée.

⁂

Mais, nous l'avons dit, entre temps une solution était

intervenue qui, au moins, en ce qui concerne le port de Bordeaux, donne toute satisfaction aux usagers.

Cette solution est due au Port autonome de Bordeaux (1).

Un aménagement était devenu indispensable. C'est pourquoi le Port autonome prit l'initiative de chercher à assurer à la fois son risque propre et le risque des usagers pour la responsabilité civile en matière d'usage d'outillage public.

L'appréhension du risque disparaît dès que la responsabilité civile afférente à ce risque peut être couverte. Une police d'assurance souscrite à un taux de prime acceptable permet d'obtenir ce résultat. Mais l'entrepreneur de manutentions qui recourt à ce procédé doit limiter le montant maximum des sinistres dont il veut assurer la couverture, sous peine d'alourdir ses frais généraux par le paiement de grosses primes. Considérée isolément, l'opération unique effectuée par un engin mis à la disposition d'un entrepreneur ne peut raisonnablement être garantie par un contrat spécial. La solution se trouve dans le groupement de tous les risques d'outillage dans un même port en vue de la passation, par l'intermédiaire d'un organisme commun, d'une police d'assurance générale réalisant largement la couverture de l'ensemble.

C'est ce qui a été fait à Bordeaux.

En septembre 1929, le Port autonome de Bordeaux souscrivait auprès de Compagnies d'assurances françaises de premier ordre une police qui couvre, sous réserve d'une franchise de 500 francs, et jusqu'à concurrence de 25 millions par sinistres, les dommages matériels et corporels (incendies et accidents du travail exclus) dont le Port autonome est responsable vis-à-vis des usagers et des tiers,

---

(1) Le régime de l'autonomie du port de Bordeaux date de 1925. A ce moment-là, la question de la responsabilité de l'outillage était déjà pendante et le nouvel organisme a mis tous ses efforts pour la résoudre. C'est ce qui fut fait en 1929.

ainsi que ceux dont les usagers de l'outillage sont responsables vis-à-vis du Port autonome et des tiers.

Cette formule d'assurance est nouvelle. De même, la prime est déterminée sur une base spéciale : elle est proportionnelle aux recettes d'usage des engins encaissées par le port.

L'assurance est obligatoire pour tout usager des engins de l'outillage. Le Port autonome récupère le montant de la prime et des frais supplémentaires, que lui occasionne la gestion de l'ensemble du risque, par une majoration de 5 % des taxes d'usage (majoration qui a d'autant mieux été accueillie par les intéressés que son institution a coïncidé avec une diminution plus importante des tarifs d'outillage).

Des conférences réunissant des représentants du port et des principaux groupements d'usagers ont précisé les détails d'application. Un soin particulier a été apporté dans la discrimination des cas où la franchise incombe à l'usager ou au port (1).

Ces nouvelles dispositions ont l'avantage d'atténuer ce que les règlements en vigueur et la jurisprudence ont d'excessif. De plus, elles ont pour résultat d'éviter des conflits d'intérêt entre port et usagers. Enfin, elles ont la sagesse de maintenir, sous la forme de la franchise, une légère sanction pécuniaire rappelant dans chaque cas au responsable d'un accident la notion de responsabilité et tenant son attention en éveil sur la nécessité de lutter contre les accidents.

Ces dispositions ont été favorablement accueillies par les usagers et, jusqu'à présent, les résultats obtenus ont été entièrement satisfaisants. L'initiative du Port autonome de Bordeaux a suscité la curiosité des autres ports qui ont envisagé l'adoption de cette formule nouvelle d'assurance

(1) En particulier le port prend à sa charge la franchise en cas de faute du grutier.

pour se couvrir des mêmes risques.

*Section II.*

## L'organisation technique du travail des quais.

L'organisation du travail, tant à terre qu'à bord, appartient à l'employeur qui est seul juge des dispositions qu'il doit prendre pour en assurer l'exécution avec la correction et la rapidité voulues.

L'employeur ne peut employer que des ouvriers du port à l'exclusion des marins pour exécuter le chargement et le déchargement des navires. C'est l'usage, tout au moins dans les grands ports. Les dockers s'opposent, et parfois violemment, en déclanchant des incidents et même des grèves, à ce que les marins du bord travaillent aux opérations de manutentions.

En quoi consiste le travail qu'il s'agit d'accomplir ?

Ce travail varie selon la nature des marchandises. Les marchandises qu'il faut porter, manutentionner, rouler, se présentent en effet sous des aspects divers :

S'il s'agit de minerais, de charbons ou de produits chimiques, ces marchandises sont en *vrac* à l'intérieur du navire. Dans ce cas, la manutention se fait à l'aide d'appareils divers, élingues, chaînes à pattes, à mors, à pinces, plates-formes, plateaux, filets en fibre ou en fil de fer, bennes ordinaires ou automatiques. Sauf dans le cas des bennes automatiques, les ouvriers doivent préparer à la pelle le chargement des divers récipients.

S'il s'agit de céréales, de grains, d'arachides, ces marchandises se trouvent également *en vrac*. Dans ce cas, la manutention se fait de plus en plus à l'aide des engins perfectionnés que nous avons déjà décrits. Un manchon est placé dans la cale du navire et les grains sont aspirés et parfois déposés directement dans les silos. Dans cette hypophèse, la part de la main-d'œuvre est réduite au strict minimum.

S'il s'agit de fonte, de tôle, de cuivre, etc., ces marchandises forment des objets variés, manutentionnées et portées par le docker. Les grues servent à soulever ces marchandises pour le transport du bord à terre.

S'il s'agit de laine, de sucre, de coton, de café, ces marchandises se trouvent en sacs ou en balles plus ou moins volumineux. Ces sacs et ces balles sont portés par le docker. Comme dans le cas précédent, les grues servent à soulever les marchandises et à les faire passer du bord à terre.

Enfin, il y a toute la gamme des marchandises diverses, apportées en général par les paquebots de lignes régulières. Celles-ci sont manutentionnées par le docker, prises à bord, mises sur le plateau de la grue, puis reprises à terre par un autre docker et portées, soit en magasin, soit sur wagon.

⁂

Comment les dockers transportent-ils ces marchandises? Cette question qui paraît simple a cependant retenu l'attention du *Bureau international du Travail* (Comité de correspondance d'hygiène industrielle) qui a noté les précisions suivantes :

« Il faut retenir que la manière de porter les charges (prise manuelle, bimanuelle digitale, application des charges sur diverses surfaces du corps : tête, dos, épaule, thorax, abdomen), varie selon leur poids, leur forme, leur volume, leur encombrement, les habitudes des ouvriers et aussi suivant le sens du transport (en direction *verticale* de la cale au pont du navire, ou bien de la terre ou des allèges aux écoutilles des bateaux; *horizontale*, du navire à terre et vice versa. Le transport horizontal ou oblique est le plus fréquent. (Le transport en direction verticale étant assuré par les engins).

« Les déchargeurs ne portent presque jamais leur far-

deau sur la tête; ils le portent le plus fréquemment à bras (petites caisses, corbeilles, briques) lorsque la distance à parcourir est de quelques pas ou lorsque les ouvriers sont stationnaires et disposés en chaîne, les colis et matériaux à transporter passent de main en main.

« Bien plus fréquent est le transport sur les épaules ou sur le dos, à l'aide des bras pliés vers le haut pour augmenter la largeur des épaules et maintenir la charge en équilibre ou appuyée aux reins et aux bronches pour diminuer l'effort des muscles dorsaux et lombaires. » Ainsi sont portés les sacs et ballots.

Et nous avons disséqué le travail du docker au point de vue physiologique.

⁂

Comment maintenant ces efforts individuels s'associent-ils sous la direction de l'employeur ?

Nous avons suffisamment insisté sur la variété du travail de manutention selon la nature de la marchandise, son emballage, son volume pour ne pas avoir à développer cette idée que l'organisation du travail varie selon qu'il s'agit de telle ou telle manutention.

Nous essaierons de donner de l'organisation du travail des quais une vue schématique que nous développerons ensuite par quelques exemples.

Le travail se fait par bordée (équipe). Etant donnés les deux temps de la manutention, travail à bord, travail à terre, il y a des équipes à bord et des équipes à terre.

Le nombre des hommes composant une bordée et leur affectation aux différents postes dépend du nombre et de la nature des engins employés.

C'est ainsi que le nombre des hommes variera selon que l'on utilisera une grue ou un ponton prenant en cale et

amenant à terre ou en chaland, selon que l'on utilisera les engins du bord pour les mêmes opérations. Les employeurs sont libres du choix des engins et composent leurs équipes d'après l'engin employé. Des difficultés naissent parfois de ce fait, car un engin perfectionné permet par exemple de réduire le nombre des hommes de l'équipe. D'où des protestations (1). Certains contrats collectifs précisent d'ailleurs que les employeurs sont libres de composer leurs équipes selon leur besoin.

« Les employeurs ayant la responsabilité financière et matérielle des travaux de chargement et déchargement ont le droit de composer leurs équipes suivant les besoins.....

« Il appartiendra aux employeurs de décider de l'emploi des engins mécaniques et automatiques.....

(Dunkerque, contrat du 3 novembre 1928.)

Mais dans plusieurs ports, les usages et parfois les conventions collectives fixent la composition des équipes ainsi que nous allons le dire.

### 1° Le travail de bord :

Il s'agit, soit de prendre les marchandises en cale ou sur le pont et de les faire passer à terre, soit de les recevoir de terre à bord et de les y arrimer.

Chaque bordée est conduite à bord du navire par un chef (chef de palan, pareur, etc...). Le reste du personnel comprend les caliers, les treuillistes (au cas où l'on emploie les moyens du bord) et des auxiliaires, tels que crocheteurs, jeteurs d'élingues, etc... Leur nombre est prévu en quantité suffisante pour assurer sans interruption la bonne marche du travail.

Examinons différents cas, en citant les usages établis au port du Havre :

---

(1) Un incident de ce genre a causé une grève des ouvriers piquetiers à Bordeaux en 1931.

Deux hypothèses :

— Déchargement,

— Chargement.

a) *Au déchargement :*

Prenons le cas des *marchandises diverses.* Si les marchandises sont prises en cale par la grue qui les transporte à terre, la bordée se compose ainsi :

1 pareur chef de la bordée, 8 caliers, 1 décrocheur à terre qui livre la marchandise à la manutention de l'équipe de terre.

Si les marchandises sont prises en cale avec les treuils (engins de bord) et reprises sur le pont avec la grue, l'opération est plus compliquée et nécessite un personnel plus nombreux.

La bordée se compose ainsi d'un pareur, chef de bordée, 8 caliers, 1 jeteur d'élingue, 1 crocheteur, 1 treuilliste par engin, 1 décrocheur à terre.

Prenons un cas plus simple, celui *des déchargements de grains* à l'aspirateur.

Dans ce cas la bordée se compose simplement ainsi : 1 pareur chef, 2 caliers par manche.

Pour certaines marchandises, au contraire, le nombre de caliers est augmenté.

Prenons maintenant le cas où la marchandise est prise sur le pont (1) et mise à terre à la main, par exemple pour *les bois du Nord :* la bordée se compose de 8 hommes sur le pont, chef compris. Dès que la marchandise est prise en cale l'opération se complique. Pour les bois du Nord, la marchandise étant prise en cale par les moyens du bord, nous trouvons 1 pareur chef, 8 caliers, 1 treuilliste, 1 homme de garde.

---

(1) Marchandises chargées en pontée.

b) *Au chargement :*

Les opérations sont différentes. Les nécessités de l'arrimage demandent un personnel plus nombreux à bord.

Pour le chargement des marchandises diverses, avec mise en cale par la grue, la bordée se compose ainsi : 10 caliers, 1 pareur, 2 élingueurs devant le bord (qui peuvent être fournis par la bordée de terre).

Si la manutention se fait avec grue amenant sur le pont la marchandise qui y est reprise par les treuils, les opérations sont plus compliquées et dans ce cas la bordée comprend : 10 caliers, 1 pareur, 1 décrocheur à la grue, 1 crocheur au treuil, 1 homme par treuil, 2 élingueurs devant le bord (fournis si l'on veut par la bordée de terre).

Il faut donc compter deux caliers de plus au chargement qu'au déchargement.

**2° Le travail de terre :**

Il s'agit de prendre, sur le quai, la marchandise déchargée du navire, et de la porter soit en hangars ou magasins, soit sur wagons, camions, etc...

Les équipes sont constituées en tenant compte des distances à parcourir, des classements à effectuer, du pesage s'il y a lieu, etc...

Prenons encore quelques exemples d'après les usages admis au port du Havre :

Pour la manutention des *grains en sacs,* s'il s'agit de sacs d'un poids supérieur à 60 kilos portés à dos, le nombre de kilos porteurs sera égal à celui des sacs composant l'élinguée plus un. Le porteur supplémentaire n'existera pas lorsque les sacs seront d'un poids de 60 kilos ou au-dessous.

S'il y a lieu à pesage, la manutention des sacs nécessite un personnel supplémentaire.

Pour la réception *des bois du Nord* on compte un chef, 2 faiseurs de poignée, 8/12 porteurs, 2 arrimeurs.

**Déchargement du Bois du Nord** *(Cliché Sud-Ouest Économique)*

**Manutention et pesage de l'arachide** *(Cliché Sud-Ouest Economique)*

*Cliché Sud-Ouest Économique)*

**Aspirateurs et Grues**
**dans une installation pour le déchargement des céréales**

*(Cliche Sud-Ouest Economique)*

**Le déchargement dans le port de Bordeaux d'arachides du Sénégal**

*Cliché Sud-Ouest Economique*

**Déchargement d'un navire charbonnier (grue mobile sur portique)**

A noter que la bordée de terre pour le déchargement de certaines marchandises est très réduite et même parfois inexistante. C'est le cas pour le déchargement des céréales en vrac par aspirateur, pour le déchargement des marchandises pondéreuses (charbons) par certains engins spéciaux ou quand la marchandise est prise à bord par la grue et posée directement sur wagon ou camion.

Dans les différentes hypothèses que nous avons envisagées nous n'avons pas parlé du cas où la marchandise est déchargée sur chaland ou prise sur chaland. Dans ces cas-là il y a lieu à opérations spéciales et la composition des équipes varie. Ce genre de manutention n'est d'ailleurs pas pratiqué dans les ports maritimes français aussi fréquemment qu'il l'est, dans les ports étrangers de la mer du Nord, Anvers, Rotterdam et aussi Hambourg desservis par de riches réseaux de canaux.

Tout ce qui regarde la composition des équipes telles que nous venons de l'exposer est fixée dans chaque port par les usages et ces usages sont la plupart du temps homologués par les conventions collectives de travail (Dunkerque, Le Havre, Nantes) que nous étudions maintenant.

## IIe L'organisation du travail sur les quais au point de vue juridique et légal.

### *Section 1.* — Le contrat de travail. — Les conventions collectives.

Les conditions de travail dans les ports sont en général — et surtout dans les grands ports — fixées par une convention collective ou contrat collectif de travail.

La forme du contrat de travail individuel, débattu entre l'employeur et l'ouvrier, est peu usitée, sauf dans certains ports de moindre importance, où la main-d'œuvre embauchée n'est pas toujours une main-d'œuvre spécialisée.

Dans les grands ports — ceux qui nous intéressent ici et

où la main-d'œuvre « docker » est nombreuse et spécialisée, — employeurs et ouvriers n'ont pas à arrêter, au moment de l'embauchage, les conditions auxquelles le docker s'engage à travailler. Ces conditions — et en particulier le salaire — sont fixées par des accords conclus entre patrons et ouvriers. Celles-ci s'appliquent obligatoirement.

Le travail des quais offre, en effet, à la convention collective de travail un domaine favorable. D'un côté, un certain nombre d'employeurs embauchent des ouvriers selon leurs besoins, de l'autre une masse d'ouvriers s'embauchent tantôt dans une, tantôt dans une autre entreprise de manutentions. Il est normal et désirable que les conditions de travail dans un même port soient les mêmes, que l'ouvrier s'embauche à telle ou telle entreprise. Cette unité ne peut qu'être profitable aux entrepreneurs de manutentions et aux dockers et, dans un autre ordre d'idées, à l'ensemble du Port, puisqu'il en résulte une unification des tarifs de manutentions, dans lesquels la main-d'œuvre entre pour la plus large part.

En fait, des conventions collectives ou des contrats collectifs ont été conclus dans presque tous les grands ports entre organisations patronales et ouvrières. Citons : Dunkerque, Le Havre, Nantes, Bordeaux, Marseille. Ces contrats appartiennent généralement au type de la convention à durée déterminée, avec clause de tacite reconduction sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties un certain temps avant l'expiration du contrat.

Cependant, dans certains ports, il n'y a pas eu, ou il n'y a pas pu y avoir accord entre les organisations patronales et ouvrières. Dans ce cas, les conditions de travail sont déterminées après entente entre les employeurs qui embauchent tous leurs ouvriers aux conditions d'un contrat indiduel type, qui est le même pour tout le Port.

C'est, par exemple, ce qui se passe actuellement à La Rochelle (1).

Il n'en reste pas moins exact que la convention collective est de nos jours la forme la plus employée.

***

Aux termes de l'article 31 du Code du Travail, la convention collective de travail est « un contrat relatif aux conditions du travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un Syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés, et, d'autre part, les représentants d'un Syndicat professionnel, ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, ou même un seul employeur ».

« Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie... »

« D'un côté les employeurs s'engagent à respecter les conditions de travail prévues à la convention et en particulier les tarifs de salaire.

« De l'autre, les employés s'engagent à ne pas exiger des conditions autres que celles fixées à la convention.

Nous ne ferons pas ici toute la théorie de la convention collective de travail. Rappelons-en seulement quelques dispositions essentielles :

1) La convention collective doit être constatée par écrit et déposée au Conseil des prud'hommes.

2) La convention collective engage tous ceux qui l'ont signée et les membres des organisations syndicales au nom desquelles ils ont signé. Il ne peut être dérogé par un contrat individuel aux clauses prévues dans la convention collective. Bien plus entre parties dont l'une est liée par la

(1) Cette solution a été également adoptée à Dunkerque après le lock-out de 1933.

convention et l'autre ne l'est pas, la convention collective joue. C'est ce qui se produit par exemple dans le cas où un patron, partie à la convention collective, embauche un ouvrier qui ne fait pas partie de l'organisation signataire de la convention.

Enfin, même entre parties qui ne sont pas liées par une convention collective, les conditions fixées par la convention collective ont la force d'*usages* professionnels et peuvent être invoquées, au cas où le contrat de travail ne fixe pas d'autres conditions.

Pratiquement, une convention collective s'applique donc à tous les employeurs et à tous les ouvriers d'un même port, qu'ils soient ou non parties à l'accord qui a été conclu.

Ces conventions collectives affectent d'ailleurs des formes diverses.

Il y a le « contrat de travail collectif » conclu après accord entre organisation patronale et organisation ouvrière. C'est le cas prévu par la loi du 25 mars 1919. Cet accord est souvent contresigné par une autorité administrative, préfet ou sous-préfet, maire, inspecteur du travail.

(Ex. Contrat du Travail du Port de Dunkerque du 3 novembre 1928)

Il y a le contrat collectif résultant d'une sentence arbitrale rendue par un Ministre ou toute autre autorité et acceptée par les organisations d'employeurs et d'ouvriers: (Ex. Le Havre, 10 avril 1931; Bordeaux, 10 novembre 1928, 22 octobre 1930; Le Havre, 19 janvier 1933).

Il y a le contrat collectif conclu à l'origine entre organisations patronale et ouvrière et dont quelques points ont donné lieu à arbitrage.

Il n'y a pas dans certains ports une convention collective à proprement parler mais une série de conventions traitant des conditions de salaires et d'embauchage.

Il est d'ailleurs inutile d'insister sur ces variantes peu importantes. Elles dépendent des circonstances.

***

Que contiennent en général ces conventions collectives ?

1) Les conditions d'embauchage (journée, demi-journée).
2) La durée du travail (vacation de jour, vacation de nuit).
3) L'organisation du travail (compositiòn des équipes selon les marchandises manutentionnées et selon les engins employés).
4) Les tarifs des salaires et leur mode de fixation (voir plus loin chapitre spécial) et en particulier :
   Les tarifs de travail aux pièces;
   Les suppléments de salaires.
5) Les conditions de dénonciation de la convention.
6) La durée de la convention, les délais dans lesquels elle peut être dénoncée.
7) Une procédure d'arbitrage en cas de conflits pouvant survenir à l'occasion de la convention. Dans la plupart des cas, les conflits sont d'abord soumis à une commission paritaire, et s'il en est besoin à un arbitre parfois désigné d'avance dans la convention.
8) L'engagement de faire respecter toutes les clauses du contrat.

Signalons à ce sujet une intéressante décision de jurisprudence : Arrêt de la Chambre des requêtes de la Cour de Cassation en date du 20 décembre 1932.

Le *Comité de Défense de Dunkerque* avait intenté une action en dommages-intérêts contre la *Chambre Syndicale des Ouvriers* de ce Port en raison d'une violation de l'article de la convention collective de travail suivant lequel les parties contractantes avaient pris l'engagement de ne jamais arrêter le travail du port. Cette action avait pour but la réparation du préjudice résultant d'un manque-

ment à une stipulation formelle du contrat. La Cour de Cassation a estimé que c'était à bon droit que le Tribunal civil avait condamné la Chambre Syndicale des Ouvriers du Port.

Il faut indiquer, d'ailleurs, que le Tribunal n'a pas accordé la réparation du préjudice au Comité de Défense, parce qu'il n'avait subi personnellement aucun dommage, mais aux membres de ce Comité qui, prétendant à des réparations particulières, s'étaient joints à l'instance par intervention. A noter, que la Cour d'Appel a même admis les dommages-intérêts réclamés par certains en monnaies étrangères, se basant exactement sur les indemnités versées aux clients.

***

Ces conventions collectives relatives au travail de manutention dans les ports présentent certains caractères particuliers qui les distinguent des conventions collectives conclues dans d'autres industries.

Remarquons d'abord qu'elles sont souvent signées après un conflit, auquel elles mettent fin. Dans ce cas intervient un arbitrage. Nous aurons l'occasion de citer des exemples en parlant des grèves.

Ensuite, on peut constater que ces conventions sont facilement sujettes à revision. C'est en particulier pour la fixation des salaires que les termes des conventions collectives sont le plus souvent modifiés. Quand une convention a joué pendant quelques années il est rare qu'elle ne soit pas revisée.

Malgré cela, la convention collective a en général pour effet de donner une certaine stabilité aux conditions de travail dans le Port. En outre elle fixe les usages.

Elle constitue en cas de conflit une base de discussion.

Par ailleurs, elle a pour heureuse conséquence de donner, aux patrons et aux ouvriers, des occasions de prendre con-

tact, pour discuter entre eux sur l'application de la convention, contact qui permet d'aplanir certains heurts.

La convention collective fixant les conditions d'emploi de la main-d'œuvre dans les ports apparaît donc comme une mesure plutôt bienfaisante et qui, considérée au point de vue professionnel, sert à organiser et à discipliner la profession de docker.

En dehors des périodes troublées, les dockers sont en général attachés à leur contrat collectif de travail, qui constitue une charte de travail, dont ils comprennent la valeur et l'utilité.

Pour les patrons, la convention facilite l'emploi de la main-d'œuvre et évite des discussions.

Enfin, la convention collective est de nature à donner plus de précision et de publicité, non seulement aux questions de salaires prévus pour les différents genres d'opérations, mais aussi à la composition des équipes, aux modalités variées des opérations de manutentions, à la solution des difficultés qui peuvent se produire au cours des travaux et cela non seulement vis-à-vis des Employeurs et des Ouvriers de la profession, mais vis-à-vis des Pouvoirs publics. Elle est donc susceptible d'agir heureusement sur la régularité du travail.

⁂

Mais quelle est dans la pratique la valeur de ces conventions collectives ?

Nous ne sommes certes pas adversaires des contrats collectifs de travail et nous en avons dit les avantages; mais il faut cependant constater qu'on ne peut leur attribuer une valeur absolue.

L'expérience du passé, et d'un passé récent, (conflit de Dunkerque de 1933), prouve qu'il est impossible pour des employeurs de baser la sécurité d'un port sur un contrat

collectif. A Dunkerque, par exemple, toutes les clauses de sécurité, nécessaires à la bonne marche des opérations sur le port, figuraient dans le contrat, et il n'en est pas moins vrai qu'elles sont restées lettre morte, pour les ouvriers, qui les ont considérées comme nulles, chaque fois qu'il leur a plu de le faire (arrêts partiels ou généraux de travail imposés au port par les dirigeants ouvriers sous différents prétextes).

Si les contrats collectifs ne sont pas respectés, par ceux qui les ont signés, quelle est leur valeur ? Les Syndicats ouvriers n'offrent pas, dans la majorité des cas, les garanties nécessaires; et même si leur responsabilité est engagée en droit, par une clause de la convention, comment celle-ci sera-t-elle engagée en fait ? Nous avons vu, dans le procès en responsabilité pour rupture du contrat en 1926, à Dunkerque, que la clause avait joué (Cassation, 20 décembre 1932); mais tout ceci est bien théorique.

En Angleterre, où les « trade unions » sont puissamment organisés et ont une conception toute autre de leurs rapports avec les organismes patronaux, peut-être que les dirigeants ouvriers ont une compréhension plus exacte de la responsabilité qu'ils encourent, s'ils ne respectent pas les engagements pris, ne serait-ce que parce qu'ils peuvent être effectivement déclarés responsables. Il y a, en effet, en Angleterre une organisation professionnelle solide, puissante et sérieuse, qui se rapproche semble-t-il de la corporation d'ancien régime, et l'Angleterre n'est-elle pas le pays des traditions conservées et mêlées aux idées nouvelles ?

Pour les organisations syndicales françaises, il y aurait certainement des leçons à prendre outre-Manche.

Répondant à l'enquête instituée en 1933 sur une initiative du Conseil National Economique, l'*Association des employeurs de main-d'œuvre dans les ports de France* a fait observer que, pour entraîner des conséquences favo-

rables, les conventions collectives devaient être scrupuleusement observées par les employeurs et les ouvriers.

C'est ainsi que les conventions collectives pratiquées dans les ports prévoient d'ordinaire que les salaires seront modifiés, soit en hausse, soit en baisse, conformément aux indices établis par les Commissions du coût de la vie (Système de l'échelle mobile, que nous étudions dans le chapitre suivant). Or, tant que les indices entraînent des augmentations de salaires, les difficultés naturellement ne se manifestent pas, mais il n'en est pas de même lorsque le fléchissement de ces indices motive une réduction correspondante des tarifs ouvriers et de nombreux conflits entre employeurs et salariés ont été enregistrés à cette occasion.

Par suite, les employeurs de certains ports ont abandonné la pratique des conventions collectives : Rouen depuis plusieurs années et Dunkerque et Nantes tout dernièrement.

En résumé, on peut dire que la convention collective ne peut se maintenir et se développer que si les dirigeants des Syndicats ouvriers admettent le respect des signatures apposées sur de tels contrats et si leur organisation syndicale est assez poussée pour imposer cette discipline à tous leurs adhérents.

## *Section II.* — La règlementation légale de la durée du travail.

Le principe de la réglementation de la durée du travail est un principe désormais admis en législation industrielle. Actuellement en France la durée du travail se trouve limitée par deux lois : loi du 23 avril 1919 (durée journalière), loi du 13 juillet 1906 (durée hebdomadaire). L'application de ces deux lois a été faite aux entreprises de manutentions dans les ports.

## A. — LA LOI DU 23 AVRIL 1919 APPLIQUEE AUX ENTREPRISES DE MANUTENTIONS MARITIMES

La loi sur la journée de huit heures fut votée au lendemain de la guerre à une époque où son opportunité fut très discutée. Sans retracer ces controverses et sans entrer dans le détail de cette loi, rappelons-en cependant les dispositions principales : la durée journalière du travail ne doit pas dépasser huit heures, les employeurs et les salariés peuvent dépasser ce chiffre certains jours, si ce dépassement est compensé d'autres jours par une diminution équivalente de la journée de travail, pourvu qu'en définitive la moyenne reste sensiblement égale à huit heures; l'application de la loi se fait individuellement par profession ou par région; des règlements d'administration publique fixent, dans chaque cas, les conditions d'application; ces règlements sont rendus d'office ou sur la demande des organisations professionnelles patronales ou ouvrières, et doivent être précédés d'une consultation de ces organisations, dont l'avis est provoqué.

Les entreprises de manutentions maritimes se trouvaient visées dans l'énumération très large de l'article I de la loi du 23 avril 1919 (art. 6 du chapitre II du titre I du livre II du code de travail). On s'aperçut très vite que cette loi ne pourrait s'appliquer sans difficultés aux conditions particulières du travail de chargement et de déchargement des navires et qu'il fallait tenir compte des nécessités techniques de la manutention maritime, de la variété qu'offrent les ports au point de vue de leur organisation matérielle et de leur outillage, enfin de l'irrégularité inévitable des chargements et déchargements des navires.

Un projet de décret fut élaboré en accord par les représentants de l'administration, des employeurs et des ouvriers. Un avis de consultation fut inséré au *Journal Officiel* du 18 avril 1920. Des accords intervinrent entre les

organisations patronales et ouvrières dans les ports et aux dates ci-après indiquées : Bordeaux, 13 mars 1919; Nantes, 4 juillet 1919; Cette, 12 juillet 1919; Rouen, 8 mai 1919; Le Havre, 1er avril 1920. De plus, la Commission paritaire centrale des ports qui rassemble les représentants des deux organisations intéressées, Association des employeurs de main-d'œuvre dans les ports de France, d'une part, Fédération nationale des travailleurs des ports et docks, d'autre part, a tenu plusieurs séances pour établir un projet de décret en accord avec l'administration (1).

Ce projet devint le décret du 29 avril 1921 « portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures aux entreprises de manutentions maritimes dans les ports ». (*Journal Officiel* du 4 mai 1921.)

Ce décret s'applique aux seuls « ports accessibles aux navires de haute mer ». Il nous intéresse donc directement ici.

**La réglementation établie par le décret du 29 avril 1921.**

Le décret du 29 avril 1921 est conçu sur le type des nombreux décrets qui ont eu pour objet d'appliquer la loi de huit heures aux différentes catégories d'entreprises c'est-à-dire qu'il fixe son champ d'application, répartit les heures, prévoit des dérogations permanentes et temporaires. Nous examinerons successivement ces divers points.

1° *Champ d'application du décret du 29 avril 1921.* —

L'article 1er précise que le décret est applicable :

dans les ports de mer et les ports fluviaux accessibles aux navires de haute mer, aux ateliers, chantiers, magasins, entrepôts et bureaux des entreprises de manutentions mari-

(1) Séances des 11 août, 13 et 15 octobre 1920.

times dans les ports, que ces entreprises soient exploitées de façon indépendante ou comme annexes à d'autres industries.

Le décret vise donc non seulement les ports *de mer,* mais les ports *fluviaux,* du moment qu'ils sont accessibles aux navires de haute mer.

Il parle des « ateliers », « chantiers », et ce terme de chantiers doit être pris dans le sens le plus large, c'est-à-dire qu'il s'entend et du *travail à terre* et du *travail à bord.*

Enfin, il s'applique même aux opérations de chargement et de déchargement pratiqués dans un port comme annexes à d'autres industries.

C'est le cas de l'armateur qui effectue lui-même ses opérations de manutentions. C'est le cas de toutes les entreprises qui, dans un port, reçoivent ou expédient des produits qu'elles manutentionnent elles-mêmes, usines de produits chimiques, usines annexes des importateurs de charbons (triage, concassage, agglomérés), réceptionnaires de toutes sortes de marchandises, en tant qu'ils font exécuter des travaux sur les quais.

C'est ainsi qu'un décret du 23 avril 1933 vient de fixer les conditions d'application de la loi sur la journée de huit heures dans les usines de triage, lavage, concassage, broyage, criblage et opérations connexes de charbons et graphites, ainsi que les fabriques d'agglomérés et de combustibles. Mais les dispositions de ce décret ne s'appliquent pas aux ateliers, chantiers, magasins, entrepôts et bureaux des entreprises de manutentions fonctionnant dans les ports comme annexes des usines charbonnières; ceux-ci restent soumis respectivement aux décrets du 29 avril 1921 et du 9 décembre 1926 appliquant la loi de huit heures aux entreprises de manutentions dans les ports de mer et dans les ports non accessibles aux navires de haute mer.

2° *Régime adopté - Horaire.* — La répartition des qua-

rante-huit heures de travail effectif de la semaine se fait à raison de huit heures par jour.

Cette formule est la meilleure pour les ouvriers « occasionnels » embauchés indifféremment à la journée. Mais les entreprises de manutentions emploient aussi certains ouvriers au mois ou à la semaine. On a fait observer que, pour ceux-ci, la durée du travail devrait être déterminée sur une période d'un mois, afin de permettre la récupération au cours de cette période des heures perdues pour chômage, intempéries, etc. C'est l'objet de l'article 3 ainsi conçu :

« Lorsque les ouvriers sont embauchés à la semaine ou au mois, les heures perdues par suite de défaut de travail au cours de la semaine ou du mois pourront être récupérées, soit au cours de la même semaine ou du même mois, soit au cours de la semaine suivante ou du mois suivant. L'augmentation exceptionnelle prévue à titre de compensation ne peut en aucun cas avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de dix heures.

« Tout chef d'entreprise qui veut faire usage des facultés de récupération prévues dans le présent article doit tenir à jour un registre spécial indiquant la nature, la cause et la date des interruptions collectives du travail, le nombre d'heures de travail perdues, les modifications apportées à l'horaire courant en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que le nombre des travailleurs auxquels s'applique cette modification. Ledit registre sera mis constamment à la disposition du Service de l'Inspection du Travail et de l'autorité chargée du contrôle de l'exploitation du port. »

Le régime adopté est donc celui des huit heures par jour, comme règle générale. A titre spécial, la répartition des heures de travail peut se faire en vertu de l'article 3, sur une période plus longue que la journée.

Un horaire, dans chaque entreprise, doit préciser, pour chaque journée, et le cas échéant, pour chaque équipe, la répartition des heures de travail. Cet horaire est établi par le chef d'entreprise, à sa convenance, s'il s'agit de ses chantiers et ateliers privés ou de leurs dépendances. S'il s'agit de travail effectué sur le domaine public, l'horaire est établi par le chef d'entreprise, d'accord avec l'autorité chargée du contrôle et de l'exploitation du port qui prend l'avis des usagers et des ouvriers intéressés.

En pratique, cet horaire du port est fixé par décision du Directeur du port, s'il s'agit d'un Port autonome, ou de l'Ingénieur des Ponts et Chaussées, si le port se trouve placé sous le régime normal. Il établit les heures de travail en tenant compte des heures d'ouverture et de fermeture des magasins et entrepôts, des heures de mise à la disposition des usagers de l'outillage public. Des horaires différents peuvent être institués pour différents points du port.

L'horaire daté et signé par le chef d'entreprise et toutes les rectifications qui peuvent y être apportées, doivent être préalablement adressés à l'inspecteur du Travail ou transcrits sur un registre tenu à jour et mis constamment à la disposition du Service de l'Inspection du Travail. Dans le cas où il aura été établi un régime uniforme de répartition du travail pour toutes les entreprises du port ainsi que le prévoit le décret, ces formalités cessent d'être applicables.

3° *Dérogations.* — Les dérogations au régime institué par le décret du 29 avril 1921 sont de deux sortes : dérogations permanentes et dérogations temporaires.

Les *dérogations permanentes* visent divers ouvriers spéciaux pour lesquels la durée du travail peut être de deux heures et même de quatre heures prolongée au delà de la limite de huit heures. Les travaux désignés à l'article 5 du décret sont les suivants :

1° Travail des mécaniciens, électriciens et chauffeurs employés aux services de la force motrice, de l'éclairage et du

matériel de levage : deux heures au maximum au delà de la limite journalière assignée au travail de l'équipe;

2° Travail des ouvriers employés d'une façon courante ou exceptionnelle, pendant l'arrêt de la production, à l'entretien et au nettoyage des machines et appareils : deux heures au maximum au delà de la limite journalière assignée au travail général de l'équipe, avec faculté de faire travailler les ouvriers quatre heures les jours de chômage normal de l'entreprise;

3° Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent : une heure au maximum au delà de la limite journalière assignée au travail général de l'équipe;

4° Pour les catégories professionnelles dont le travail est coupé de longs repos réels, tels que surveillants, gardiens, aiguilleurs, personnel occupé au service des chemins de fer de l'entreprise, service d'incendie : quatre heures au maximum au delà de la limite journalière assignée au travail de l'équipe, avec maximum de douze heures par jour, y compris le temps consacré aux repas pris sur place;

5° Travail de livreurs, charretiers, conducteurs d'automobiles et autres professionnels des industries des transports : limite à fixer pour chaque port par l'inspecteur départemental du travail et l'autorité chargée du contrôle de l'exploitation du port, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, conformément aux accords intervenus entre elles, avec maximum de quatre heures au delà de la limite journalière assignée au travail général de l'équipe;

6° Pointeurs, magasiniers, employés de bureau, préposés au service médical et aux institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'entreprise et de leurs familles : deux heures au maximum au delà de la limite journalière assignée au travail général de l'équipe, avec maximum de douze heures par jour.

Ces dérogations permanentes sont obtenues sans autori-

sation préalable, mais après l'établissement d'un horaire fixé par le chef d'entreprise d'accord avec l'autorité chargée du contrôle de l'exploitation du port.

Les dérogations *temporaires* sont celles nécessitées par les cas urgents dont l'énumération est inscrite à l'article 6 du décret du 29 avril 1921 :

1° Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, décharger sans délai un navire en avaries, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations, etc. : faculté illimitée pendant un jour au choix du chef d'entreprise, les jours suivants, deux heures au delà de la limite du travail;

2° Travaux exécutés dans l'intérêt de la défense nationale;

3° Travaux urgents auxquels l'entreprise doit faire face dans les cas suivants :

Terminer le chargement d'un bateau qui doit partir,

Travailler sur un bateau qui serait exposé à tomber en surestaries, ou dans le cas où il y serait déjà tombé,

Travailler sur un bateau qui doit entrer en cale sèche.

Dans tous ces cas, le maximum journalier des heures de dérogation est de deux heures.

Ces dérogations temporaires sont acquises sans autorisation préalable moyennant la tenue d'un registre spécial. Ce registre sur lequel doivent être portées les dates et les indications relatives à ces dérogations, doit simplement être mis d'une façon constante à la disposition du service de l'inspection du Travail et de l'autorité chargée du contrôle de l'exploitation du port.

Les dispositions du décret du 29 avril 1921 sont évidemment très souples et laissent aux travaux de manutentions une aisance suffisante pour faire face aux nombreux cas d'urgence qui peuvent se présenter au cours des opérations de chargement et de déchargement..

L'application de la loi de huit heures aux entreprises de

manutentions a posé une question que nous ne devons pas passer sous silence : c'est celle des salaires des heures de récupération ou de dérogation. Au cours de l'examen du projet de décret par la Commission paritaire centrale, les délégués ouvriers ont à plusieurs reprises demandé que ce point fut précisé. Le représentant du Ministre a toujours fait observer que le décret n'avait pas à régler la question des salaires qui était une pure affaire d'accord entre les parties.

Cependant, l'article 8 du décret stipule que les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues au 3e de l'article 6 sont considérées comme heures supplémentaires et payées conformément aux usages en vigueur pour les heures de travail effectuées en dehors de la durée normale. Pratiquement, c'est dire que les heures de dérogation sont payées au tarif majoré. Quant aux heures de récupération (cas prévu à l'article 3) il semble que le salaire doit être le salaire normal quand la récupération est faite en heures normales, ou tant que la durée du travail ne dépasse pas la moyenne journalière de huit heures.

⁂

Quelle interprétation a été donnée à cette réglementation ?

Elle fut en général assez large et ceci s'explique d'autant mieux que les ports ont souffert, pendant une longue période, d'une pénurie de main-d'œuvre assez aiguë.

Voici un exemple d'application du décret du 29 avril 1921 : à la suite de plaintes reçues par l'Inspection du Travail, plaintes qui émanaient non de dockers mais de personnes exerçant un métier connexe, il fut exigé une application stricte de la loi de 8 heures dans les entreprises de manutentions.

L'Inspection du Travail décida qu'elle ne vérifierait pas très exactement si les conditions requises pour pouvoir travailler 10 heures (article 6 du décret) étaient remplies, mais qu'elle exigerait qu'aucun docker ne travaille plus de 10 heures dans la même entreprise. Par conséquent, la même équipe ayant fait les huit heures réglementaires ne pouvait être embauchée à nouveau pour une demi-nuit.

Une entreprise ne s'était pas conformée à ces directives. L'Inspecteur du Travail dressa une contravention à la Société X... pour avoir occupé 25 ouvriers au chargement d'un navire en leur faisant faire cinq heures supplémentaires, alors que le maximum des heures supplémentaires est de deux par jour.

La Société plaida qu'elle n'avait commis aucune contravention, qu'au surplus les dockers étant donné les jours creux ne travaillent pas plus de 48 heures par semaine et que le décret du 29 avril 1921 et les articles 163 et 166 du Livre II du Code de Travail prévoient des dérogations qui étaient justement applicables. Le Syndicat des Dockers avait appuyé la défense de la Société X... et revendiquait le droit de faire des heures supplémentaires pour compenser la période de chômage.

Le Tribunal a reconnu le bon droit de la Société et a prononcé la relaxe.

Actuellement, par suite de la crise de chômage il y a une tendance a exiger une application plus stricte de la réglementation de la durée de la journée de travail. Les ouvriers réclament que les heures de dérogation soient supprimées, mais quand ils trouvent l'occasion d'en faire, ils ne refusent pas de gagner ainsi un supplément de salaire appréciable. Les employeurs de leur côté, par suite du ralentissement du trafic, ne font plus travailler que rarement en dehors des heures normales, évitant ainsi de faire des heures supplémentaires qui, étant donné le taux

majoré des salaires, aggraveraient le coût de leurs manutentions.

Faut-il pour cela reviser le décret du 23 avril 1921 dans le but de limiter, de façon plus stricte, la durée de la journée de travail en supprimant dans la plupart des cas la faculté de faire des heures supplémentaires ? A quoi bon, et pourquoi faire un règlement nouveau qui ne pourrait être que passager ?

### B. — LA LOI DU 13 JUILLET 1906 SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE

La réglementation du repos hebdomadaire résulte de la loi du 13 juillet 1906 qui a été incorporée dans le Code du Travail sous les articles 30 et suivants du Livre II. Un certain nombre de textes postérieurs ont fixé les détails d'application de la loi. Ce sont le décret du 24 août 1906 modifié par le décret du 13 juillet 1907 qui a organisé le contrôle d'application de la loi, le décret du 14 août 1907 qui a complété la nomenclature des établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement en vertu de l'article 4 de la loi, etc... Les dispositions de ces différents textes doivent être mises en harmonie avec celles de la loi du 23 avril 1919 sur la Journée de 8 heures.

Le principe du repos hebdomadaire est posé par les articles 31 et suivants du Code du Travail.

Art. 31. — Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier.

Art. 32. — Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimum de 24 heures consécutives.

Art. 33. — Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Tout en édictant le repos hebdomadaire, le législateur a été obligé d'apporter à cette règle des dérogations pour

tenir compte des nécessités de la vie sociale, des habitudes de la population et des nécessités industrielles.

Ces dérogations, quand elles correspondent à une nécessité de la vie sociale ou de l'activité industrielle et commerciale, sont accordées de plein droit. Ainsi un certain nombre d'établissements ont le droit de faire travailler toute la semaine sans interruption et, à cet effet, de donner le repos hebdomadaire à leurs ouvriers ou employés par voie de roulement, c'est-à-dire à des jours différents.

Ces dérogations sont prévues à l'article 38 du Code du Travail :

« Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements appartenant aux catégories suivantes :

1°) .....
2°) .....
3°) .....

.....

9°) Entreprises de transports par terre autres que les chemins de fer, *travaux de chargements et de déchargements dans les ports, débarcadères et stations.* »

Ainsi les entreprises de manutentions dans les ports sont soumises à la loi sur le repos hebdomadaire, mais elles bénéficient à ce sujet d'une dérogation de plein droit, pour accorder le repos par roulement un autre jour que le dimanche.

Elles sont à ce titre soumises aux prescriptions de l'art. I^er^, § 2 du décret du 13 juillet 1907 qui dispose : « lorsque le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement à tout le personnel, soit pendant la journée entière du dimanche, soit sous l'une des autres formes prévues par la loi, un registre spécial doit mentionner les noms des employés ou ouvriers soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime. En ce qui concerne chacune de ces person-

nes, le registre doit faire connaître le jour et éventuellement les fractions de journées choisies pour le repos. L'inscription sur le registre des employés ou des ouvriers récemment embauchés devient obligatoire après un délai de 6 jours. »

### L'application de la loi du 13 juillet 1906 dans les Entreprises de manutentions.

Une fois de plus, nous devons constater que les caractéristiques particulières des entreprises de manutentions ne leur permettaient pas de se soumettre, dans tous les cas, à cette réglementation. Aussi avons-nous trouvé « les travaux de chargement et de déchargement dans les ports » au nombre des établissements autorisés par la loi à faire travailler toute la semaine sans interruption et devant donner à cet effet le repos hebdomadaire par voie de roulement, dérogation qui est accordée de plein droit.

Cette dérogation est d'ailleurs justifiée par les nécessités du trafic et les aléas de la navigation maritime.

Autant que possible, on ne travaille pas le dimanche sur les quais, ne serait-ce que pour éviter les frais dus à des journées payées à un salaire majoré, et d'ailleurs les dimanches et jours fériés ne sont pas compris dans les « jours de planche » pour les chargements et déchargements des navires.

Cependant il arrive que l'entrepreneur soit obligé de faire travailler le dimanche. D'abord dans les transports maritimes comme dans les transports terrestres, il convient d'assurer le départ de services réguliers. Il faudra du personnel pour manutentionner les bagages des passagers s'embarquant sur un paquebot un dimanche.

Ensuite, quand il s'agit de marchandises périssables, il est important de ne pas attendre au lundi pour commencer les opérations de déchargement sur un navire arrivé à quai le samedi soir.

De plus, il faut tenir compte de l'intérêt qu'il peut y avoir à ce qu'un navire gagne une marée et effectue par exemple pour cela son chargement douze heures plus tôt.

Les cas qui peuvent se présenter sont variés et nous ne pouvons avoir la prétention de les énumérer tous ou de songer à tous à la fois.

Il nous semble donc qu'en raison des opérations qui s'accomplissent dans les ports, le législateur a été sage en accordant pour ces genres de travaux le bénéfice d'une dérogation de plein droit.

D'ailleurs, notons-le, le champ d'application de la loi de 1906 est très limité en ce qui concerne les entreprises de manutentions puisqu'elle ne joue que pour le personnel *fixe* de ces entreprises.

Le personnel embauché à la journée travaille rarement six jours par semaine, et la plupart du temps ne travaille pas toute la semaine pour le même employeur. Il ne peut être question de le faire bénéficier de la loi de 1906. Comment se fera le roulement ? Quel employeur sera astreint à justifier que le repos hebdomadaire a été donné ?

En fait ce personnel bénéficie du repos hebdomadaire, parce que, d'une part, le travail sur les quais le dimanche est l'exception, et parce que, d'autre part, si quelques ouvriers travaillent un dimanche, il est fort probable que dans la semaine qui suivra, ce jour de travail sera compensé par un jour de repos forcé.

La dérogation de plein droit accordée par la loi aux entreprises de manutentions n'est donc pas défavorable aux ouvriers, et elle laisse aux employeurs la latitude de travailler quand nécessité oblige, sans avoir à demander des autorisations qui seraient la plupart du temps accordées.

⁂

A-t-on pensé qu'il y avait là un danger ? En effet, le Conseil Supérieur du Travail, au cours de sa session de novembre 1933, a examiné une proposition restreignant la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement dans certaines industries, au nombre desquelles nous trouvons les travaux de chargement et de déchargement des navires.

On a proposé de supprimer purement et simplement la dérogation. Un amendement fut présenté qui précisait que, pour les travaux de chargement et de déchargement dans les ports, serait substituée à la dérogation de droit une dérogation temporaire, dans certains cas urgents et exceptionnels, sur simple déclaration au service départemental du Travail.

La suppression du repos hebdomadaire par roulement fut adoptée par le Conseil Supérieur du Travail, avec cependant le correctif établi par l'amendement que nous signalons, pour les cas urgents et exceptionnels, comme il s'en présente parfois pour certains départs de navires. Ce vœu du Conseil Supérieur du Travail n'a pas encore fait l'objet d'une proposition de loi devant le Parlement.

A notre avis, cette réforme ne présenterait qu'une efficacité très réduite et, en fin de compte, cela ne ferait qu'une complication de plus.

CHAPITRE V

# Les salaires des dockers.

Les salaires versés aux ouvriers dockers sont très variés et très compliqués. Ils diffèrent selon la marchandise manutentionnée, selon l'heure à laquelle le travail est accompli. On distingue ainsi : les heures de travail normal, les heures supplémentaires, le travail de jour, ou de nuit, le travail accompli le dimanche et les jours fériés.

Ces salaires sont en général proportionnellement plus élevés que les salaires versés aux manœuvres des autres professions. Ce fait peut s'expliquer par les deux considérations suivantes : d'une part le travail accompli est souvent plus pénible; d'autre part, le docker est un travailleur intermittent qui, même en période de trafic normal, chôme au moins un ou deux jours par semaine.

Ces deux observations préliminaires étant faites, on peut distinguer deux modalités de salaires selon que le travail est accompli aux pièces ou à la journée :

— Le salaire à la tâche ou aux pièces ;

— Le salaire à la journée.

## *Section I.* — Le salaire à la tâche ou aux pièces.

Ce salaire correspond au travail à la tâche, aux pièces ou au « boni ». Il est d'un taux extrêmement variable et est proportionnel au rendement. Il est couramment pratiqué sur les quais des ports et spécialement pour la manutention des marchandises pondéreuses : charbons, engrais, céréales, bois, etc...

Le travail à la tâche permet d'obtenir de l'ouvrier un rendement meilleur et les tonnages effectués par une équipe

travaillant dans ces conditions sont nettement supérieurs à ceux effectués par des ouvriers travaillant à la journée.

De leur côté, les ouvriers préfèrent travailler à la tâche, puisqu'ils gagnent ainsi des salaires plus élevés que les salaires à la journée : 50, 60, 80 francs dans certains cas et plus.

La plupart des contrats collectifs prévoient le taux des salaires à la tâche.

Ceux-ci sont déterminés d'après la nature de la marchandise manutentionnée et sa qualité, ou d'après l'engin employé. Il peut arriver que selon les circonstances le salaire soit payé à la tâche ou à la journée.

Nous citerons un exemple : le cas d'un cargo charbonnier (1) déchargé au Port de Bordeaux :

Le cargo a 4 panneaux : *Panneau A.* — Chargé d'anthracite « Gros ».

Le déchargement se fait à la benne ronde, sorte de grand récipient descendu par la grue à l'intérieur de la cale. La benne est chargée d'anthracite par les ouvriers, puis enlevée par la grue sur l'ordre du chef de palan et vidée à quai ou placée sur wagon ou camion.

Dans la cale, 4 équipes de 2 hommes payés à la tâche.

1 chef de palan à bord du cargo qui commande la manœuvre.

1 crocheteur à terre.

*Panneau B.* — Chargé d'anthracite « poussiers » :

Le déchargement se fait à la benne dragueuse qui prend mécaniquement dans la cale les poussiers d'anthracite mis en tas par les ouvriers.

1 équipe de 4 hommes dans la cale (payés à la journée).

1 chef de palan.

---

(1) S/s « Suzon », déchargé le 11 janvier 1933, aux docks, bassin 2, poste 7.

Panneau C. — Dito panneau B.

Panneau D. — Dito panneau A.

Ainsi, sur un même navire, on trouve des modalités de salaire qui diffèrent selon l'engin employé et la nature de la marchandise et nous avons pris seulement un cas schématique. Bien d'autres particularités peuvent se présenter qui font varier la composition des équipes ou le mode du salaire.

Dans l'exemple que nous avons cité, les salaires à la tonne ont été payés sur la base suivante :

1,80 par benne de 1.000 k. pour l'équipe ;

17,50 d'indemnité de vie chère par homme.

Une indemnité de retard est prévue au cas où le travail ne peut s'effectuer normalement, par exemple, par suite d'un arrêt de la grue ou tout autre accident qui arrête le travail. Cette indemnité est, dans le cas envisagé, de 4,75 par homme et par heure.

On décharge environ 200 à 250 tonnes par panneau et par jour.

Supposons qu'il ait été déchargé 200 tonnes par panneau dans la journée.

Pour établir le salaire de chaque ouvrier on procède ainsi :

200 tonnes à 1.80 = 360 francs

10 indemnités de vie chère

(8 hommes + 1 chef de palan + 1 crocheteur) à 17,50 = 175 francs

TOTAL..... 535 francs

On divise cette somme par 10, ce qui établit le salaire de chaque ouvrier à 53,50.

S'il y a eu une heure de retard, le calcul est le suivant :

| | | |
|---|---|---|
| 175 tonnes à 1,80 | = | 315 francs |
| 10 indemnités . . . . . | = | 175 francs |
| 10 indemnités de retard . . . . . | = | 47 fr. 50 |
| TOTAL . . . . . | | 537 fr. 50 |

Parfois, l'équipe verse un certain pourcentage au grutier qui est ainsi lui-même intéressé à manœuvrer avec agilité.

Le salaire comprend donc deux éléments : un élément fixe et un élément variable. L'élément fixe consiste en une « indemnité de vie chère ». Celle-ci correspond à la différence entre le salaire à la journée en 1919 et le salaire à la journée actuel (37.50 — 20). L'élément variable est calculé d'après le rendement sur la base d'un certain prix à la tonne.

Ces deux éléments ne se retrouvent pas toujours dans le salaire à la tâche qui se compose uniquement dans certains cas d'un élément variable. Par exemple : X francs à la tonne pour le déchargement des nitrates et engrais.

Les taux varient selon les ports.

Actuellement, par suite de la crise économique et du ralentissement du trafic, on constate une tendance à abandonner le travail à la tâche. Pour des cargaisons réduites, on travaille à la journée.

## *Section II.* — Les salaires à la journée

Le salaire à la journée est en général pratiqué pour le chargement et le déchargement des navires transportant des marchandises diverses, soit des cargos, soit plus particulièrement les paquebots des lignes régulières.

### A. — DIFFERENTES MODALITES DE SALAIRES

Les salaires des ouvriers dockers travaillant à la journée présentent une grande variété et malgré tout notre désir

d'être complet, nous ne pourrons exposer toutes les modalités qui existent dans un même port, ni surtout toutes les modalités qui existent dans tous les ports qui nous intéressent.

Distinguons cependant le salaire et tout ce qui s'y ajoute. nous trouvons :

### 1° Le salaire de base :

Celui-ci est fixé pour une vacation de 4 heures, un jour ouvrable, en travail normal (en général 8 h. à 12 h. et 14 h. à 18 h.). Il est le même pour tous les ouvriers du port (1).

A ce salaire de base, vient déjà, dans certains ports, s'ajouter une indemnité fixe de 1 fr. 50 ou 2 francs. Elle remplace, en général, les suppléments de salissure que nous signalerons plus loin. Mais, à la différence de ceux-ci, elle s'applique dans tous les cas et est toujours due.

### 2° Heures supplémentaires :

On entend par heures supplémentaires, les heures de travail accomplies en dehors des vacations normales. Par exemple, les heures entre le travail de nuit et la première vacation de jour, les heures du repas de midi, les heures comprises entre la seconde vacation de jour et le travail de nuit. Ces heures sont payées suivant un tarif majorant le salaire de base et, la plupart du temps, la majoration varie selon que le travail est continué après l'heure supplémentaire pendant une nouvelle vacation ou ne l'est pas. Dans certains ports, on prévoit des conditions spéciales pour le travail accompli en dehors des heures normales pour finir un navire qui doit partir. Ex. : Heures de marée, à Dunkerque.

---

(1) A noter cependant que dans certains ports comme Bordeaux, il existe plusieurs salaires de base selon la catégorie d'ouvriers : ouvriers travaillant à la manutention des marchandises diverses; des charbons; des poteaux de mines.

### 3° Vacations de nuit :

La nuit est divisée en deux ou trois vacations pour lesquelles sont prévues des majorations de salaires.

### 4° Travaux des dimanches et jours fériés :

Ceux-ci sont payés à un tarif majoré : 50 ou 100 %.

### 5° Suppléments :

Des suppléments variés sont versés dans certains cas aux ouvriers. Nous signalerons :

a) *Les suppléments de fonction.* — Ils sont versés aux ouvriers remplissant certaines fonctions : par exemple, au Havre, le contrat de travail prévoit des suppléments de fonction pour les chefs de panneaux, les mesureurs, les régleurs, etc... Chaque port a des usages qui lui sont particuliers.

b) *Les suppléments de détérioration d'effets.* — Ils sont versés aux ouvriers employés à la manutention de certaines marchandises corrosives, malsaines ou dangereuses, énumérées dans les contrats collectifs de travail.

Les marchandises le plus souvent visées sont les suivantes : arachides, brai, charbons, ciments, engrais, graines, huiles, kaolin, phosphates, poteaux de mines et traverses créosotées, sulfates, sels.

Le supplément varie selon la marchandise. Il est payé seulement dans le cas où la quantité totale à manipuler atteint un certain tonnage.

c) *Suppléments d'avarie.* — Ces suppléments sont alloués aux ouvriers employés à la manipulation des marchandises en état d'avarie, par exemple des fûts d'huile en mauvais état. Ce genre de suppléments est prévu dans le contrat collectif du Havre. Si un navire arrive au port avec des marchandises en état d'avarie et justifiant, de ce fait,

un supplément pour indemnité de salissure, un capitaine-expert, après s'être entouré de tous les renseignements utiles auprès des parties intéressées, fixe l'importance du supplément, le temps pendant lequel il devra être alloué et les hommes qui devront en bénéficier. La décision du capitaine est sans appel.

Cette disposition est de nature à éviter bien des discussions relatives à la manutention de marchandises avariées.

d) *Suppléments pour colis lourds.* — Par exemple pour les sacs pesant plus de 100 kilos.

6° **Les indemnités de déplacement :**

Lorsque le travail est accompli dans un point du port éloigné, des indemnités de déplacement viennent s'ajouter aux salaires. Ces indemnités ont pour but de compenser le repas ou les repas que les ouvriers doivent prendre loin de chez eux, ou de compenser les frais de logement s'ils ne peuvent revenir chez eux le soir, et non pas les frais de déplacement proprement dits (transport par moyens divers) qui sont normalement à la charge de l'employeur.

Dans un port étendu, en particulier dans les ports en rivière, le paiement de ces indemnités de déplacement est fréquent, puisque les ouvriers doivent travailler sur des quais qui sont parfois distants de la ville de plusieurs kilomètres ou même de plusieurs dizaines de kilomètres.

C'est le cas à Bordeaux. Ce port est particulièrement étendu, puisqu'il s'étend sur 100 kilomètres de Bordeaux-quai au Verdon. Chaque jour, on embauche des ouvriers pour travailler à Bassens, distant de Bordeaux de 7 à 8 kilomètres. Les ouvriers ne reviennent pas déjeuner à Bordeaux et ont droit, en plus de leur salaire, au paiement d'une indemnité forfaitaire de 8 fr. 50. De même, quand des ouvriers sont embauchés à Bordeaux pour aller travailler aux appontements de Pauillac, ils touchent en plus

de leur salaire une indemnité de 7 fr. 50, qui est portée à 25 francs s'ils couchent à Pauillac.

En plus de ces indemnités pour repas ou logement, les déplacements pour travaux sur des points éloignés dans les ports étendus sont la cause d'autres frais encore. En effet, les ouvriers demandent à être payés à partir du moment où ils sont embauchés et jusqu'au moment où ils sont débauchés, c'est-à-dire qu'ils demandent un salaire pour les heures pendant lesquelles ils sont transportés au lieu du travail. Et comme le transport est en général effectué en dehors des heures de vacations normales, les heures pendant lesquelles les ouvriers sont transportés sont payées au tarif des heures supplémentaires, c'est-à-dire à un tarif plus élevé qu'au tarif des heures de travail.

Ceci semble paradoxal, c'est cependant exact. Nous citerons un exemple typique dans le port de Bordeaux. Les appontements de Pauillac-Trompeloup sont situés à environ 50 kilomètres de Bordeaux. Il faut, pour s'y rendre, soit par autobus, soit par trains, 1 heure et demie à 2 heures. Le salaire pour une journée de travail à Pauillac, outre l'indemnité de repas, s'arrondit donc de deux heures supplémentaires le matin et deux heures supplémentaires le soir. Soit 4 heures de non-travail. A Bordeaux, les heures supplémentaires étant tarifées à 50 %, les ouvriers touchent 4 heures supplémentaires pour les heures de transport, qui leur sont payées plus que les heures de travail.

Ces usages ont d'ailleurs donné lieu à des réclamations de la part des employeurs. Jusqu'à ces dernières années, les travaux à Pauillac étaient relativement rares et irréguliers, mais en septembre 1931, Bordeaux fut doté d'une magnifique unité, « L'Atlantique ». Le tonnage important de ce paquebot ne lui permettait pas de remonter facilement jusqu'à Bordeaux-quai, et après bien des controverses qui n'ont pas leur place ici, il fut décidé que ce bateau accosterait aux appontements de Pauillac-Trompeloup, en

attendant que le môle d'escale du Verdon fût terminé. C'est là qu'il accostait en septembre 1931, qu'eurent lieu les fêtes d'inauguration, et qu'il continua à revenir jusqu'à son malheureux voyage de Bordeaux au Havre, en janvier 1933. Les dockers embauchés à Bordeaux, pour travailler au chargement ou au déchargement des bagages à bord de l'« Atlantique », le furent aux conditions ordinaires des travaux à Pauillac. Mais des cas se présentèrent qui constituaient vraiment des abus. C'est ainsi que des ouvriers débauchés à Pauillac à 18 heures, ramenés à Bordeaux par le train, réclamèrent, le train ayant eu du retard et étant arrivé quelques minutes après 20 heures, non seulement le paiement de deux heures supplémentaires, mais aussi le paiement d'une première vacation de nuit, comme ils pouvaient le faire d'ailleurs d'après la convention.

Patrons et ouvriers reconnurent que cette situation était paradoxale, et un nouveau statut fut mis à l'étude pour régler cette question des heures de transport. Les patrons demandaient qu'elles fussent payées seulement au tarif normal.

Après l'incendie de l'« Atlantique », la question n'a plus présenté le même intérêt et elle est encore pendante.

Nous nous sommes peut-être longuement étendu sur un cas un peu spécial. Ce n'était pas inutile pour montrer une des nombreuses difficultés auxquelles peut donner naissance la fixation des salaires, en raison de leur complexité, de leur diversité et de leur rigidité.

### B. — COMMENT SONT FIXÉS LES SALAIRES

Nous ne nous intéresserons plus désormais qu'au salaire de base. Les suppléments divers sont fixés d'après lui.

Le salaire peut être fixé « ne varietur » pour une période donnée après entente entre les employeurs et les ouvriers. Pendant la période qui a suivi la guerre, avec les varia-

tions du coût de la vie, on a renoncé d'une façon à peu près générale, surtout en période de hausse du coût de la vie, à ce mode de fixation des salaires.

### a) « L'échelle mobile » des salaires.

Employeurs et dockers se sont mis d'accord pour calculer les salaires, avec plus ou moins de rigidité, d'après les indices du coût de la vie. C'est le système de l'échelle mobile.

« L'indice du coût de la vie » constitue une comparaison entre le coût de la vie durant une période donnée choisie pour base (par exemple l'année 1914) et le coût de la vie durant la période envisagée, par exemple le trimestre échu. L'indice s'exprime par un coefficient; on dit l'indice est 6,25, c'est-à-dire que toutes proportions gardées, la vie est 6,25 fois plus élevée qu'en 1914.

L'indice du coût de la vie est établi dans chaque département par une commission qui groupe des représentants de l'Administration, l'inspecteur du travail, les représentants des employeurs et des employés ou ouvriers. L'indice qui est ainsi établi est l'indice officiel.

Des indices du coût de la vie peuvent être également établis par des commissions paritaires, dans le but de déterminer le salaire de telle ou telle corporation. Par exemple : indice du Livre à Bordeaux, indice de la dentelle à Calais.

Les indices sont en général révisés tous les trimestres.

Pour calculer l'indice, on détermine pour une famille de quatre personnes les quantités de denrées, articles divers consommés pendant une période donnée et qui sont classés sous différentes rubriques : alimentation, habillement, chauffage et éclairage, logement, dépenses diverses.

Ainsi, pour une famille de quatre personnes, on estime qu'il faut par an, 730 kilos de pain, 30 kilos de sucre, 1.000 kilos de charbon, etc...

On fixe ainsi quel était le prix de chaque article durant

la période choisie comme période de base, et on fait le total des prix des différents articles. Ces quantités et ces prix sont fixés définitivement et constituent la base du calcul.

A intervalles réguliers (tous les trois mois, ou tous les six mois), on établit le prix des mêmes articles pour la période échue. On fait le total des dépenses pour une famille de quatre personnes.

On obtient « l'indice du coût de la vie » en divisant ce total par le total de la période de base.

Afin de fixer les salaires en comparaison de l'indice, il faut établir le salaire de base correspondant à la période choisie comme base.

Etablir le salaire d'après l'indice du coût de la vie consistera à multiplier le salaire de base par le coefficient de l'indice.

Par exemple, étant entendu que le salaire d'un docker était, en 1914, de 6 francs, pour un indice de 6.00 le salaire actuel doit être de $6 \times 6 = 36$ francs.

On peut dire aussi que tel salaire correspond à tel indice et partir de cette base pour calculer les variations du salaire. A Bordeaux, l'arbitrage du Maire du 22 octobbre 1930 était basé sur ce procédé de calcul : « Le salaire de base est fixé à 39 fr. 50; il correspond à l'indice 620. » (1)

L'indice choisi dans les ports pour calculer les modifications des salaires est en général l'indice officiel (indice préfectoral). Il y a cependant quelques exceptions.

A Calais (2), le salaire des dockers est établi d'après les variations de l'indice de la dentelle.

Au Havre (2), le salaire des dockers a été calculé d'après

---

(1) Cet indice différait légèrement de l'indice réel au 30 septembre 1930 (627); il a été choisi fictivement comme indice de base pour faciliter les calculs.

(2) Ces deux localités étant, l'une un chef-lieu de canton, l'autre une sous-préfecture, l'indice préfectoral ne correspond pas à ce que serait en réalité l'indice local.

l'indice préfectoral (indice de Rouen), majoré de 5 %. Cet indice est désigné sous le nom d'indice du Havre.

b) **L'échelle mobile des salaires et le travail des quais.**

Comment ce procédé de fixation de salaire joue-t-il pour les dockers ?

De diverses manières, on a cherché à limiter les variations, soit en hausse, soit en baisse, pour éviter des modifications trop fréquentes des salaires. En premier lieu, on a décidé parfois que les modifications ne seraient faites que tous les six mois. On évite ainsi des modifications inutiles, il arrive par exemple que l'indice baisse ou monte légèrement et revienne quelques mois après au même point. Dans certains contrats, le salaire est fixé pour une année. Dans ce cas, on ne peut dire que le régime de l'échelle mobile joue normalement, il s'agit plutôt d'un salaire fixe. C'est une tendance qui se manifeste en période de baisse de l'indice du coût de la vie. Ainsi, l'arbitrage de M. Léon Meyer, qui mit fin à la grève du Havre de décembre 1932, fixe le salaire de base d'après l'indice, mais pour une durée d'une année. A Bordeaux, un avenant au contrat fut signé récemment, et prévoit que le salaire actuel sera maintenu pendant un an, sauf cas de hausse de l'indice.

En second lieu, on a pensé à ne faire jouer l'échelle mobile que dans certaines limites, en ne modifiant les salaires que lorsque l'indice aura varié d'un certain nombre de points. Cette clause est prévue dans le contrat de Marseille. (Variation d'au moins 33 points.)

A un indice 600 correspond un salaire de 36 francs. Une variation dans le sens de la hausse ne sera possible que lorsque l'indice aura atteint 633 points, si bien que, pour toute la période pendant laquelle l'indice variera entre 600 et 633, le salaire en vigueur sera de 36 francs, c'est-à-

dire qu'il restera inférieur au salaire véritable qui résulterait de l'application stricte de l'indice. Par conséquent, dans le sens de la hausse, les ouvriers ne reçoivent qu'un salaire légèrement inférieur à celui auquel ils auraient droit, ce qui constitue un frein contre la hausse.

Dans le sens de la baisse, au contraire, si les salaires sont à 36 francs et correspondent à un indice 600, il ne pourra se produire de variation que lorsque l'indice sera descendu au-dessous de 566 et par suite, tant qu'il restera compris entre 600 et 566, le salaire en vigueur sera celui qui correspondd à l'indice 600 et dans ce cas, l'ouvrier reçoit un salaire supérieur au salaire réel, ce qui constitue un frein dans le sens de la baisse.

Presque tous les ports — et tous les grands ports, ont fait l'expérience de l'échelle mobile des salaires, souvent à la demande des ouvriers. La situation instable qui a caractérisé l'après-guerre en est la cause. Les ports étrangers ont eux aussi fait l'expérience de l'échelle mobile.

Dans certains ports, le mode de calcul du salaire d'après l'indice du coût de la vie a été appliqué, puis abandonné, puis repris. Ainsi, à Bordeaux, le principe de variation d'après l'indice du coût de la vie avait été adopté; vient la grève de 1928, il est abandonné dans l'arbitrage de M. Poincaré, qui met fin à la grève. Un an après, les ouvriers en demandaient à nouveau l'application. Actuellement, en 1933, ils semblent disposés à l'abandonner.

### c) Que vaut le système de l'échelle mobile ?

Cette méthode a été et est très discutée. Bien des reproches lui ont été faits, on l'a fréquemment critiquée.

On a prétendu, en particulier, qu'elle rendait les salaires trop rigoureusement proportionnels au coût de la vie et qu'à ce titre, elle constituerait un danger du fait que, à toute hausse de salaire correspondrait une nouvelle aug-

mentation du coût de la vie qui, elle-même, entraînera une nouvelle hausse des salaires. D'où un cercle vicieux, dit-on.

Ce raisonnement est un peu simple. Il suffit pour prouver son peu de valeur de constater qu'en fait, les indices ont baissé, après avoir monté.

Il nous semble que les critiques que l'on peut faire à cette méthode s'adressent plutôt à la façon dont elle est appliquée dans la réalité; plutôt à la pratique qu'à la théorie. Car, en théorie, l'adaptation automatique des salaires au coût de la vie est une idée ingénieuse et qui se justifie très bien surtout en périodes de fluctuations des prix et de la valeur de la monnaie.

En pratique, comment joue-t-elle ? Il est rare que le système de l'échelle mobile soit strictement appliqué plusieurs fois de suite. Pour éviter des difficultés, on truque, on revise, et corrige les contrats, on fait varier soit les taux de base, soit les chiffres indices, soit même le mode de calcul des indices. Au lieu de débattre directement et librement le salaire, on le débat à travers un système que l'on plie selon le résultat à obtenir, mais que l'on tient à garder au cas où les circonstances permettraient de l'utiliser pour en obtenir un avantage.

C'est ce qui est arrivé pour les dockers du Havre en avril 1932. Une nouvelle convention a relevé de 0,75 le taux de base des salaires et l'indice fut lui-même majoré de 5 %.

Dans ces conditions, que reste-t-il de l'automatisme que l'on peut présenter comme un avantage du système de l'échelle mobile ?

Cet automatisme est d'autant plus difficile à maintenir qu'il suppose, de la part des parties en cause, le respect du contrat. Or, tout en subissant des modifications, l'échelle mobile arrive bien à fonctionner en période de hausse des prix parce qu'elle entraîne la hausse des salaires et que les patrons appliquent le contrat, mais il n'en est pas tou-

jours de même en période de baisse. Trop souvent, on voit alors les Syndicats ouvriers se dérober à leurs engagements. C'est ce qui fut la cause de la grève du Havre de décembre 1932.

Cependant, le système de l'échelle mobile ne joue pas seulement à la hausse. Il joue aussi parfois à la baisse.

A Bordeaux, l'arbitrage de M. Marquet, en date du 22 octobre 1930, a joué de la façon suivante :

| | INDICES | SALAIRES |
|---|---|---|
| Octobre 1930..... | 627,90 | 39,50 |
| Décembre 1931..... | 607 | 38,50 |
| Juin 1932..... | 578,37 | 37 |
| Décembre 1932..... | 553,25 | 35,50 |
| Février 1933..... | 565,77 | 36 |

Il a donc joué à la baisse pendant près de deux ans, et dans une assez forte proportion (4 francs en un peu plus d'un an). Actuellement, il semblerait que l'on soit arrivé à la limite de la baisse, une dernière baisse de 0,50 n'a pas été appliquée en juin 1933 et on a stabilisé les salaires pour un an.

A Marseille, le système de l'échelle mobile a aussi joué normalement, et M. Arnoux, président du *Syndicat des Entrepreneurs de Manutentions du Port de Marseille*, nous a fait remarquer que la fixation des salaires d'après l'indice s'inspire d'un sentiment d'équité qui est incontestable, et que, de ce fait, le taux des salaires ne peut être critiqué sérieusement par les agitateurs. C'est certainement la raison, nous écrit-il, pour laquelle depuis 1919, époque à laquelle cette méthode a été instituée, nous n'avons eu aucun mouvement de grève sérieux et que le travail n'a jamais été arrêté. (Rappelons qu'à Marseille, il faut une variation de 33 points de l'indice pour entraîner une baisse des salaires (1).

(1) Voir au tableau, page 157, les variations des salaires à Marseille.

Nous ne pouvons que constater que Marseille jouit à ce point de vue d'une situation exceptionnelle.

Quoi qu'il en soit, ce procédé présente à notre avis un avantage, c'est qu'il fournit les bases de la discussion en cas de conflit ou en cas de réclamation. On modifie le contrat, on le revise, c'est certain. Mais au fond, le principe reste le même. En cas d'augmentation brusque du coût de la vie, les patrons seront peut-être obligés d'accorder plus que le calcul strict de l'indice accorderait, mais cet indice en intervenant dans la discussion limitera les prétentions ouvrières. En cas de baisse trop brusque, on cherchera à modifier le contrat pour en limiter les effets, mais on essaiera de baisser. On baissera même les salaires. Cependant il semble bien qu'il y ait une limite à la baisse, c'est le moment où la baisse risquera de créer un conflit. Risque que l'on court d'ailleurs également parfois dans le sens de la hausse. Il semble donc que l'échelle mobile ne puisse jouer que dans certaines limites assez rapprochées : oscillations de 2, 3, 4 francs. Nous n'imaginons pas une brusque variation en hausse ou en baisse de 10 francs par exemple.

Le procédé ne vaut donc que ce qu'il vaut, ce n'est pas une valeur absolue, mais une valeur très relative. Il a été très en vogue depuis la guerre. Le sera-t-il demain ? La période de troubles monétaires que nous traversons, la menace d'inflation permet de le croire. Et après une période de baisse des salaires, puis de stabilisation, peut-être verra-t-on une nouvelle période de hausse ?

# TABLEAU 1

*indiquant les variations des salaires dans différents ports maritimes français*

**de 1925 à 1933**

| État des Salaires dans différents ports au 31 Décembre | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1925 | 1926 | 1927 | 1928 | 1929 | 1930 | 1931 | 1932 | 1933 |
| DUNKERQUE .. | 32 » | 42.50 | 40 » | 42.50 | 43.50 | 42.50 | 40 » | 39 » | 38 » |
| LE HAVRE .... | 26.50 | 38 » | 35 » | 37.50 | 37.50 | 41.50 | 41.50 | 39 » | |
| ROUEN ..... | 23 » | 32 » | 30 » | 33.50 | 35.50 | 37.50 | 34.50 | 32.50 | |
| BREST ..... | 20 » | 32 » | 30 » | 30 » | 34 » | 35 » | 37 » | 37 » | |
| NANTES ..... | 26.85 | 36.80 | 31.90 | 33.90 | 37 » | 40 » | 40 » | 38 » | 36 » |
| SAINT-NAZAIRE | 27 » | 32 » | 34 » | 36 » | 40 » | 42.40 | 43.40 | 40 » | |
| LA ROCHELLE.. | 25 » | 32 » | 32 » | 35 » | 37.50 | 38.50 | 38 » | 38 » | |
| BORDEAUX ... | 20 » | 30.50 | 29.50 | 35 » | 37 » | 39.50 | 38.50 | 35.50 | 36 » |
| MARSEILLE ... | 28 » | 36 » | 36 » | 38 » | 38 » | 40 » | 40 » | 38 » | 38 » |

# TABLEAU 2

## Indices officiels du coût de la vie à Bordeaux et salaires correspondants

| INDICES | | | SALAIRES | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1921 | 31 Mars | 3.61 | Marchandises diverses | .... Fr. | 17 » |
| | 30 Juin | 3.03 | — | ..... | 15 » |
| | 30 Septembre | 3.02 | — | ..... | » |
| | 31 Décembre | 3.10 | — | ..... | » |
| 1922 | 31 Mars | 3.14 | — | ..... | » |
| | 30 Juin | 3.14 | — | ..... | » |
| | 30 Septembre | 3.21 | — | ..... | » |
| | 31 Décembre | 3.24 | — | ..... | » |
| 1923 | 31 Mars | 3.33 | — | ..... | 17 » |
| | 30 Juin | 3.31 | — | ..... | » |
| | 30 Septembre | 3.38 | — | ..... | » |
| | 31 Décembre | 3.63 | — | ..... | » |
| 1924 | 31 Mars | 3.76 | — | ..... | 19 » |
| | 30 Juin | 3.72 | — | ..... | » |
| | 30 Septembre | 3.77 | — | ..... | » |
| | 31 Décembre | 3.82 | — | ..... | » |
| 1925 | 31 Mars | 3.91 | — | ..... | 21 » |
| | 30 Juin | 4 » | — | ..... | » |
| | 30 Septembre | 4.13 | — | ..... | » |
| 1926 | 31 Mars | 4.69 | — | ..... | 25.50 |
| | 30 Juin | 5.61 | — | ..... | 28 » |
| | 30 Septembre | 6.28 | — | ..... | 30 50 |
| | 31 Décembre | 6.06 | — | ..... | 30 » |
| 1927 | 31 Mars | 6.09 | — | ..... | 30 » |
| | 30 Juin | 6.23 | — | ..... | 30 » |
| | 30 Septembre | 5.92 | — | ..... | 29 50 |
| | 31 Décembre | 5.70 | — | ..... | 28.50 (1) |
| 1928 | 31 Mars | 5.70 | — | ..... | 28.50 (1) |
| | 30 Juin | 5.93 | — | ..... | 31 » |
| | En Novembre à la suite de l'arbitrage Poincaré le salaire est porté à ..... Fr. | 35 » | — | ..... | 35 » |
| 1929 | 31 Mars | 6.22 | — | ..... | 36 » |
| | 30 Juin | 6.21 | — | ..... | » |
| | 30 Septembre | 5.92 | — | ..... | 37 » |
| | 31 Décembre | 5.97 | — | ..... | » |
| 1930 | 31 Mars | 6.83 | — | ..... | » |
| | 30 Juin | 5.79 | — | ..... | » |
| | 30 Septembre | 6.27 | — | ..... | 39.50 (2) |
| | 31 Décembre | 6.35 | — | ..... | » |
| 1931 | 31 Mars | 6.26 | — | ..... | » |
| | 30 Juin | 6.27 | — | ..... | » |
| | 30 Septembre | 6.07 | — | ..... | 38.50 |
| | 31 Décembre | 5.80 | — | ..... | » |
| 1932 | 31 Mars | 5.78 | — | ..... | 37 » |
| | 30 Juin | 5.76 | — | ..... | » |
| | 30 Septembre | 5.53 | — | ..... | 35.50 |
| | 31 Décembre | 5.65 | — | ..... | 36 » |
| 1933 | 31 Mars | 5.58 | — | ..... | 36 » |

Le salaire a été ensuite stabilisé à 36 francs pour une période d'une année à partir du 1er Août 1933, sauf possibilité de hausse si l'indice dépassait le chiffre 5,80.

(1) En fait le salaire de 29 fr. 50 est maintenu.

(2) Salaire porté à 39 fr. 50 à la suite de l'arbitrage de M. Marquet, maire de Bordeaux en date du 22 Octobre 1930.

*SECTION III*

## Les modalités de paiement des salaires.

Les modalités de paiement des salaires varient selon les ports.

Dans certains ports, les salaires sont payés chaque semaine. Ex. : Dunkerque, Calais, Saint-Nazaire, Strasbourg. Les ouvriers sont payés directement par leur employeur.

Dans les autres ports, les salaires sont payés par chaque entrepreneur à la fin de chaque vacation ou de chaque journée. Ex. : La Rochelle, Bordeaux, Marseille.

Signalons le cas spécial de Nantes. Dans ce port, deux modalités différentes sont mises en pratique, suivant qu'il s'agit des dockers libres ou des dockers au mois de la Société de main-d'œuvre.

Pour les premiers, le paiement est effectué journellement par chaque entrepreneur, comme à Bordeaux, La Rochelle, ou Marseille.

Pour les seconds, ils ne sont réglés que tous les quinze jours. Chaque entrepreneur tient un compte journalier de ce que chaque homme a gagné et adresse chaque jour une feuille de paye à la Société, et en fin de quinzaine une feuille récapitulative au même organisme. La Société fait encaisser les 2 et 16 de chaque mois chez chaque entrepreneur adhérent, le montant des salaires de la quinzaine précédente et verse aux ouvriers les 3 et 17 les sommes qui leur sont dues. La Société agit comme répartiteur et comme bureau central.

Cas spécial à Saint-Nazaire également pour les ouvriers travaillant à la tâche. Ils sont payés lorsque le travail pour lequel ils avaient été embauchés est terminé. En fin de semaine, si le travail n'est pas terminé, ils touchent un acompte et ils récupèrent le reste en fin d'opération.

Bien entendu, au moment de la paye, les employeurs retiennent par précompte la cotisation ouvrière d'assurances sociales et remettent au docker un ticket en application du décret du 28 juin 1930.

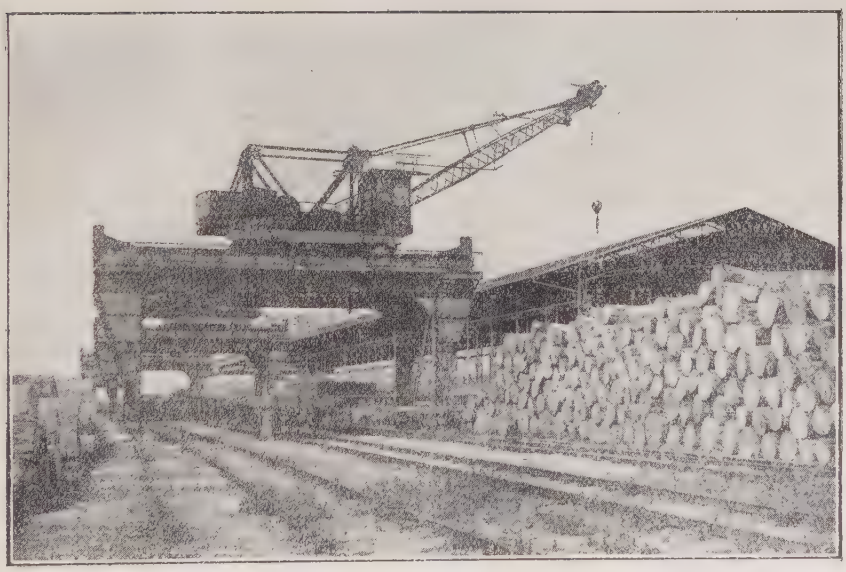
Indiquons que l'employeur n'est pas assujetti à la loi du 4 mars 1931 portant modification de la Section A du Chapitre II du Titre III du Livre 1 du Code du Travail. (Du payement des salaires).

Les dispositions de ce texte instituent, en faveur des salariés, l'emploi obligatoire du *bulletin ou carnet de paye* dans l'industrie, le commerce et les professions libérales et elles ont été motivées, sur l'initiative du Conseil Supérieur du Travail par le désir de renseigner les ouvriers et employés d'une façon précise sur les éléments constitutifs de leurs salaires et émoluments. Les promoteurs de la nouvelle loi faisaient valoir, en effet, qu'il y a de nombreux prélèvements, obligatoires ou facultatifs, sur le gain brut du salarié, qui peuvent fournir matière à des erreurs ou à des contestations. On peut citer par exemple, parmi les prélèvements obligatoires ceux qui concernent les retraites, les assurances sociales, les caisses de secours et parmi les prélèvements facultatifs, les sommes dues par les ouvriers pour fourniture d'outils, instruments de travail ou matériaux, les prêts ou avances destinés à cet usage ou encore les acomptes accordés, les saisies-arrêts, etc...

Pour les entreprises de manutentions, l'application de ces dispositions aurait présenté des difficultés certaines.

L'*Association des Employeurs de main-d'œuvre* s'est préoccupée de cette question, dès son origine, en faisant valoir que si le bulletin de payement pouvait être admis dans beaucoup d'entreprises, elle se heurtait en revanche, dans l'industrie de la manutention sur les quais, à de véritables impossibilités, à cause de la brièveté des embauchages et de la fréquence des règlements de salaire. Elle a fait

une démarche auprès de la Commission du Travail de la Chambre des députés à la suite de laquelle M. MAZERAND, rapporteur de la loi, a mentionné dans son rapport que la loi du 4 mars 1931 « n'est pas applicable aux rémunérations versées aux ouvriers embauchés pour quelques heures ou une journée seulement », ce qui est le cas pour la majorité des travailleurs des quais.



(*Cliché Sud-Ouest Economique*)

**Un hangar à Bois coloniaux et ses appareils de manutention.**

TROISIÈME PARTIE

# Le chômage et les conflits dans les manutentions maritimes

## CHAPITRE VI

### Le chômage sur les quais.

Parler de chômage dans la profession de docker, ce n'est pas forcément entamer une dissertation sur la crise économique.

Le chômage est de la nature de cette profession. Il est une de ses caractéristiques. Même en période de prospérité, il y a pour le docker des jours « creux ».

Mais s'il survient une crise économique, ou tout simplement un ralentissement du trafic maritime, le chômage se fait sentir dans nos ports comme dans les autres branches de l'activité économique et, peut-être plus encore, en raison de la politique douanière que l'on pratique depuis quelques années.

Chômage « normal », chômage de crise ; faut-il sacrifier à la mode du jour et joindre à cette énumération, le chômage « technologique » ? La question se pose en effet sur les quais en raison des perfectionnements de l'outillage des ports.

Autant de formes de chômage que nous examinerons tour à tour.

En passant, nous verrons comment en période de crise, et, en particulier, pendant la crise actuelle, on remédie au chômage des dockers dans les ports.

Nous adopterons donc la division suivante :

*Section I. — Le chômage chez les dockers en période normale.*

*Section II. — Le chômage en période de crise. — La crise économique actuelle : comment elle se manifeste dans les ports.*

*Section III. — Les secours de chômage. — L'allocation de chômage en faveur des dockers.*

*Section IV. — Le « chômage technologique ».*

*Section I*

## Le chômage chez les dockers en période normale.

Les entreprises de manutentions peuvent être présentées comme le type de ce que la jurisprudence nomme les « entreprises à travail discontinu ». Cette discontinuité dans le travail vient de l'irrégularité du trafic. Les navires, sauf ceux des lignes régulières, ne partent et n'arrivent pas à heure fixe. Il se trouvera que plusieurs cargos arriveront et devront être déchargés en même temps. L'entrepreneur de manutentions devra embaucher plusieurs équipes sur plusieurs bateaux différents. Durant quelques jours il aura besoin de 200, 300, 400, 500 hommes peut-être. Puis quelques jours plus tard, il n'aura plus aucun bateau à décharger. Les hommes qu'il a occupés trouveront peut-être à s'embaucher chez un autre entrepreneur qui aura à son tour du travail, mais aussi ils ne trouveront peut-être pas, parce que pour le port, il y aura deux ou trois journées « creuses » pendant lesquelles aucun navire n'effectuera d'opérations.

De plus, certains trafics sont saisonniers. Il y a par exemple les époques de gros arrivages de charbons, d'arachides, d'engrais, de céréales, de Bois du Nord, celles des expéditions de poteaux de mines. Puis vient la morte-saison.

Selon les années, même en dehors de toute considération de crise économique, l'importance d'un trafic peut varier et donner du travail à plus ou moins d'ouvriers. Prenons l'exemple des importations de blés. L'année où la récolte en France est abondante, on importe de l'étranger une quantité moindre. Ainsi le Port de Bordeaux a importé en 1931, 184.372 tonnes métriques de blés, en 1930, année de grosse production, il n'a importé que 52.214 tonnes métriques.

Les dockers ont l'habitude des irrégularités de trafic. Ils savent les jours où ils pourront trouver à s'embaucher, les saisons où le trafic sera intense pour certaines marchandises, ils savent aussi qu'en morte-saison ils ont avantage à s'engager pour un autre travail qui constituera pour eux un « extra ». Une partie des dockers du Port de Bordeaux s'engage en septembre pour faire les vendanges.

Ce chômage latent est encore accentué par le fait que les dockers sont embauchés pour la journée. Ils quittent le soir un travail qu'ils ne sont pas assurés de trouver le lendemain. Certaines entreprises embauchent cependant des ouvriers à la semaine, parfois elles engagent des ouvriers au mois. C'est l'exception, et en général, les ouvriers bénéficiant de cette situation meilleure sont les contremaîtres, les chefs de palan, les premiers de maison. Normalement, les ouvriers sont embauchés le matin selon les besoins de l'entreprise. Ceux qui ne le sont pas doivent attendre un nouvel embauchage. Ils chôment, et peut-être que sur un autre point du port, il y aura pénurie de main-d'œuvre. On remédie à cet inconvénient, comme nous l'avons vu, par l'organisation du placement des dockers, organisation qui a surtout sa raison d'être dans les ports étendus, comme à Nantes et à Marseille, où elle existe d'ailleurs.

Ce chômage des quais s'explique aussi par un autre fait. C'est à certaines époques de chômage passager, dans telle ou telle industrie locale, la migration des ouvriers débau-

chés, vers les quais des ports où les attire l'espoir d'une journée bien payée pour un travail peut-être pénible, mais qui ne demande pas de compétences très spéciales. De plus, dans les ports, autour des quais, surtout dans le Sud-Ouest et le Midi de la France, vit une population flottante composée d'étrangers de passage, de marins provisoirement débarqués, gens d'on ne sait où, qui, à l'occasion, vont faire une journée de travail sur les quais au détriment des dockers professionnels ; ceux-ci, devant cet afflux irrégulier de main-d'œuvre, sont obligés de chômer. La carte professionnelle des dockers a pour but d'éviter que ces faits se produisent.

Ce chômage qui existe de façon à peu près régulière même en période de trafic normal — on a dit que des dockers ne travaïllaient en moyenne que 13 jours par mois, mais comment le vérifier ? — est compensé, il est vrai, par le fait que l'ouvrier docker touche un salaire comparativement plus élevé que le manœuvre ordinaire, ou que l'ouvrier des autres professions. Cette considération vaut surtout pour le travail à la tâche, qui permettait au docker, voici quelques années, de gagner des journées qui pouvaient atteindre 60, 80, 100 francs. D'ailleurs, il était rare qu'un docker qui avait travaillé dans ces conditions trois ou quatre jours, cherchât à se faire embaucher pour le reste de la semaine.

Cette forme de chômage est normale sur les quais. Même dans les ports étrangers où la main-d'œuvre a été organisée, on n'a pas envisagé de donner, chaque jour, à chaque ouvrier du travail. On garantit son privilège de « professionnel », les meilleurs ouvriers sont embauchés à la semaine ou au mois, on donne des secours si le chômage se prolonge pour les autres, mais il est inévitable qu'une partie de cette main-d'œuvre soit flottante.

*Section II*

## Le chômage en période de crise. La crise économique actuelle. Comment elle se manifeste dans les ports.

En période de crise, ce chômage « normal » s'accentue. Le trafic des ports diminue comme conséquence du ralentissement de l'activité économique. Le tonnage des marchandises à manutentionner s'en ressent. Les dockers sont embauchés moins nombreux.

Aux époques de crises économiques que nous avons subies depuis la guerre a toujours correspondu une diminution notable du trafic des ports, ainsi que le montre ce tableau du tonnage des marchandises manutentionnées dans les ports de France de 1913 à 1931.

**Tonnage des marchandises manutentionnées dans les Ports de France pendant les années 1913 à 1931.**

| | | |
|---|---|---|
| 1913 | 49.138.905 | tonnes |
| 1914 | 39.706.528 | |
| 1915 | 46.484.780 | |
| 1916 | 55.280.273 | |
| 1917 | 46.821.368 | |
| 1918 | 41.772.256 | |
| 1919 | 41.332.056 | |
| 1920 | 47.562.319 | |
| 1921 | 33.953.826 | |
| 1922 | 42.889.318 | |
| 1923 | 51.382.951 | |
| 1924 | 51.133.567 | |
| 1925 | 45.833.977 | |
| 1926 | 42.682.297 | |
| 1927 | 48.147.015 | |
| 1928 | 46.589.160 | |
| 1929 | 56.065.559 | |
| 1930 | 54.770.568 | |
| 1931 | 52.467.885 | |

On remarquera la diminution du tonnage en 1921, en 1926 et depuis 1929. Ces époques correspondent exactement aux périodes de crises économiques générales.

La crise actuelle se révèle encore plus vive quand on considère le trafic des marchandises dans chaque port. Pour le port du Havre, par exemple, le trafic de l'année 1932 accuse un recul important sur l'année 1931.

Le port de Rouen, le premier Port de France pour le tonnage des marchandises, a vu son trafic (trafics maritime et fluvial réunis) passer de 13.749.973 en 1931
à 12.910.759 en 1932

Le Port de Bordeaux a enregistré 4.460.982 tonnes en 1931 et seulement 4.054.207 en 1932.

Dans les autres ports on constatait semblables diminutions.

Il ne suffit pas d'ailleurs de connaître les tonnages totaux des ports, car les diminutions qu'ils accusent ne donnent pas une idée exacte de la réalité. Il est certain, par exemple, que les ports ont pu maintenir depuis deux ans un chiffre de tonnage relativement élevé grâce aux importations d'hydrocarbures dont la consommation a sensiblement augmenté depuis la guerre. Mais cette catégorie de marchandises ne donne pas du travail à l'entreprise de manutentions et par suite aux dockers. C'est ainsi que de 1931 sur 1932, le Port autonome de Bordeaux a porté ses importations de produits pétroliers de 380.775 tonnes à 508.990 tonnes. En 1913, il importait sous cette rubrique 79.407 tonnes seulement.

Voyons donc la situation des marchandises le plus généralement manutentionnées, en prenant l'exemple du Port de Bordeaux.

| *à l'importation :* | 1929 | 1930 | 1931 | 1932 |
|---|---|---|---|---|
| Céréales ..... | 306.918 | 171.778 | 341.320 | 385.203 |
| Charbons ..... | 1.825.629 | 1.766.972 | 1.597.185 | 1.337.162 |
| Arachides ..... | 158.637 | 145.467 | 140.534 | 133.539 |
| Bananes ..... | 18.863 | 24.526 | 19.905 | 18.606 |
| Bois coloniaux.... | 28.231 | 36.790 | 20.026 | 19.871 |
| Bois de constr..... | 65.736 | 54.157 | 92.760 | 43.099 |
| Conserves aliment. | 18.169 | 18.614 | 22.492 | 10.300 |
| Phosphates ..... | 173.274 | 139.501 | 105.867 | 89.667 |
| *à l'exportation :* | 1929 | 1930 | 1931 | 1932 |
| Eaux-de-vie ..... | 18.314 | 15.537 | 12.552 | 11.787 |
| Conserves ..... | 15.412 | 11.450 | 9.225 | 6.567 |
| Résines ..... | 30.672 | 28.198 | 26.759 | 23.072 |
| Sucres ..... | 13.279 | 13.600 | 12.226 | 16.234 |
| Engrais, phosphates | 10.580 | 11.092 | 655 | 1.014 |
| Vins ..... | 70.933 | 54.223 | 42.008 | 36.341 |
| Poteaux de mines.. | 625.969 | 617.056 | 364.715 | 160.781 |

Beaucoup de trafics accusent donc une diminution sensible, en particulier les exportations de *poteaux de mines,* dont le trafic est devenu, à Bordeaux, insignifiant en comparaison de ce qu'il était voici peu d'années. Par ailleurs on peut noter depuis deux ans une forte augmentation des importations de *céréales* due au déficit des récoltes 1931 et 1932. Mais il est probable que pour 1933 ces chiffres ne seront pas atteints.

Après Bordeaux, nous pourrions citer tous les autres ports et montrer comment leurs principaux trafics, ceux qui les font vivre, qui donnent du travail aux dockers, sont tous plus ou moins en diminution.

Nous pourrions continuer à accumuler les preuves en donnant des chiffres. Mais malgré leur rigueur, les statistiques ne donnent pas une idée de la réalité. Rien de plus faux que les statistiques, a-t-on dit, et c'est vrai non seulement dans ce qu'elles disent, mais aussi dans ce qu'elles

permettent de déduire. Il faut avoir connu un port en période d'activité et comparer le présent au passé tout proche. Sans dramatiser, sans mettre les choses au pire, il est certain qu'une simple promenade dans les ports de l'Atlantique, de la Manche et de la mer du Nord, comme il nous a été donné d'en faire une au début de l'été 1933, donne nettement l'impression que le trafic maritime marche au ralenti et que le marasme économique dont on parle n'existe pas seulement dans les journaux et les revues.

La conséquence c'est le chômage sur les quais, chômage qu'il est difficile de chiffrer, même au moyen des statistiques du *Bulletin du Ministère du travail,* car certaines villes ont organisé des fonds de secours spéciaux pour les dockers, tandis que les autres ne l'ont pas fait, et que les dockers dans ce cas touchent l'allocation de chômage au fonds municipal. Nous donnons cependant plus loin (voir page 185) des statistiques des chômeurs secourus à Bordeaux depuis 1932, date à laquelle les secours de chômage ont commencé à être distribués aux dockers.

Pour chercher à expliquer ce chômage, parlerons-nous des causes de la crise économique mondiale dont il est la conséquence ? Ce serait voir grand et mal.

La crise économique mondiale a des causes nombreuses dont l'industrie maritime et nos ports subissent les conséquences, et qu'ils continueront à subir, tant qu'il ne sera pas remédié au désarroi des hommes et des choses, par le rétablissement des conditions d'activité normales, et en premier lieu par le retour à des monnaies stables.

On comprend que ces questions dépassent le cadre de ce travail. Mais la situation sur les quais se trouve directement influencée par notre politique douanière et fiscale. Un Port, c'est la porte largement ouverte sur l'intérieur et vers l'extérieur. Il reçoit la marchandise, qui sera répartie dans le pays, il dirige vers l'extérieur la marchandise que

le pays expédie. Qu'arrivera-t-il si, par un protectionnisme féroce, on ferme la porte à l'entrée, si, par la fiscalité et les charges, on grève si lourdement le produit qu'il ne puisse s'exporter et entrer en concurrence sur le marché mondial avec le produit du voisin. Qu'arrivera-t-il à Bordeaux quand on ferme la porte aux charbons par le contingentement et quand les poteaux de mines reviennent trop chers pour être achetés par les Anglais ?

Ceci influence trop le trafic des ports pour que la question ne soit pas au moins signalée ici. C'est d'ailleurs l'histoire douanière de ces trois ou quatre dernières années qu'il suffit de résumer.

Depuis 1927 et 1928, époque à laquelle la France a paru s'engager dans la voie du protectionnisme modéré et d'un régime libéral d'accords commerciaux, l'orientation de notre politique commerciale et douanière a complètement changé de sens.

Ce furent les lois des 29 novembre 1929 sur les sucres, 1er décembre 1929 sur les blés, 1er janvier et 17 avril 1930 sur les vins qui marquèrent l'origine de ce mouvement. Entre autres dispositions, la loi sur les sucres a inauguré le relèvement avec effet rétroactif du droit de douane et la loi sur les blés a renforcé la loi de cadenas.

Au cours de l'année 1930, la loi de cadenas a été utilisée pour relever les droits de douane, sur les blés, les viandes de porc fraîches et congelées, les maïs, etc...

Cette montée de protectionnisme ne s'est pas seulement manifestée en France. La même tendance s'est fait jour dans les différents pays, et ceci a constitué pour le développement des relations commerciales, entre les peuples, pour la prospérité de l'industrie des transports maritimes, une menace très grave. Car les entraves apportées ainsi au commerce international risquent d'aller toujours en s'aggravant, chaque nation étant amenée, par le jeu de repré-

sailles plus ou moins déguisées, à s'enfermer de plus en plus dans ses barrières douanières. On ne peut avoir, comme on l'a dit au Parlement, la prétention de vendre au voisin et de ne rien lui acheter.

En 1931, de nouvelles augmentations de droits de douane sont mises en application, pour lutter contre le « dumping » russe ou certaines importations massives : relèvement du tarif général des produits agricoles et d'élevage, des sucres, des bois. De nombreux projets sont adoptés, en fin de session, par le Parlement, soit en vue d'augmenter le tarif minimum de nouveaux produits (céréales, farines, pain, légumes secs, truites, poissons de mer, fruits et légumes conservés), soit en vue d'allouer des primes à certaines productions. En outre, la loi de cadenas est étendue aux bois communs et au liège.

Puis, fin 1931, des mesures de *contingentement* frappent les engrais azotés, les charbons, les bois communs, les vins, les viandes, les poissons, mesures prises par le Gouvernement en vertu des pouvoirs qu'il tient de l'article 17 des lois de douane codifiées (art. 3 de la loi du 29 mars 1910).

De plus, toujours en 1931, des restrictions nouvelles sont encore instituées. Un décret du 1er août 1931 avait fixé les conditions dans lesquelles des surtaxes compensatrices de l'écart des changes pourraient être établies sur les marchandises importées bénéficiant d'une prime indirecte résultant d'une dépréciation de la monnaie. Par décret du 12 novembre 1931 le Gouvernement a établi, en vertu de ce texte, des surtaxes *ad valorem* sur les marchandises importées d'Australie, du Danemark, de Grande-Bretagne, des Indes anglaises, du Mexique, de Norvège, de la République Argentine, de Suède et d'Uruguay. Peu après, la surtaxe était étendue au Canada, à l'Egypte, à la Finlande, à l'Irlande, au Japon, etc., etc...

En 1932, le mouvement de restriction des importations se développe : relèvement de droits de douane, mesures

administratives ou sanitaires (le pou de San José) qui ont été prises pour interdire l'entrée en France de certains produits.

Au contingentement des importations de la plupart des produits agricoles et alimentaires est venu s'ajouter très rapidement le contingentement des produits industriels (1).

Les conditions dans lesquelles les quantités contingentées peuvent entrer en France ont été successivement modifiées.

A l'origine (sauf en ce qui concerne les houilles) les quantités autorisées entraient en France sans formalités. Dès que le contingent était épuisé, les marchandises — même

---

(1) Nous donnons ci-dessous une liste — incomplète — des principaux produits contingentés :

Engrais azotés, chimiques ou naturels: combustibles minéraux; maïs « petit grain », dit de Bessarabie; lins; vins; bois et pièces de charpentes; bétail, viandes fraîches, congelées ou préparées (sauf le mouton), conserves de viandes et beurres; poissons de mer frais ou conservés à l'état frais ou salés ou fumés; volailles, œufs, lapins, pigeons et viandes de mouton fraîches, frigorifiées ou congelées; blés; meubles en bois courbé et balais de sorgho; fleurs coupées; jambons, lait naturel ou concentré et fromages; chicorée: sucres; conserves de poissons (sardines, etc...); bananes; oignons à fleurs, plantes bulbeuses et muguet; farines de blé et de seigle; chevaux destinés à la boucherie, brebis, moutons, agneaux.

Les produits industriels : jeux et jouets; faux, faucilles, fourches et crocs; tôles laminées à chaud; lampes et appareils de T.S.F.; certains matériels électriques industriels et appareils (y compris les moteurs, appareils et engins électriques faisant partie de machines dont l'importation n'est pas contingentée); articles de ménage en tôle émaillée; conserves de légumes en boîtes; peaux ouvrées, cuirs ou objets emboutis et autres articles industriels en cuir; meubles; clés; serrures, cadenas, articles de lampisterie et de ferblanterie; tôles planes de fer ou d'acier au silicium, tôles glacées pour automobiles; mercure natif; feuillards en fer ou en acier laminé à froid, machines et matériel d'imprimerie, machines-outils et pièces détachées de machines ou de transmissions, outils, instruments de mesurage; ficelles; montures de parapluie; or battu en feuilles; porcelaines électrotechniques, isolateurs, lampes à incandescence, accumulateurs électriques; gobeleterie et bouteilles; acide sulfurique; appareils de mesures électriques; fils et tissus de coton, lingerie et vêtements confectionnés; chapeaux de feutre, papiers, cartons et briquets; feuillards laminés à chaud, fers et aciers laminés ou forgés; réchauds à gaz, à pétrole, à essence, etc...; bas et chaussettes; iode et ses sels, pellicules photographiques, rouleaux pour cinéma; albums; brides et raccords; pênes, loquets; verres d'optique et tous appareils de mesure et leurs étuis même vides; porte-plumes et stylos; objets en marbre; eau oxygénée; allumeurs automatiques..., etc., etc...

périssables — cessaient d'être admises. Aucune disposition transitoire n'existait en faveur de marchandises en cours de route au moment de la publication de l'avis d'épuisement du contingent. En pratique, tout le contingent était rapidement introduit par les négociants les mieux informés, d'où trouble des marchés, puis impossibilité d'importer, même pour assurer un approvisionnement normal et habituel .

De plus, par suite d'erreurs dans l'établissement des statistiques, l'importation était parfois interdite, alors, qu'en fait le contingent n'était pas atteint.

Puis, les importateurs ont été astreints à demander, pour la plupart des produits, des autorisations préalables d'importation. C'est, comme pendant la guerre, le système des licences avec l'intrusion de l'Etat — et aussi des Syndicats de producteurs les plus importants — dans les affaires privées avec les suspicions qui peuvent en résulter. De plus, les frais de fonctionnement des organismes chargés de se prononcer sur les demandes d'autorisations d'importation sont mis à la charge des importateurs. Ceux-ci doivent, en présentant leur demande, verser une redevance proportionnelle à l'importance de l'importation demandée.

Parfois, à la demande de certains pays étrangers, le soin de délivrer les certificats nécessaires à l'entrée en France a été confié aux gouvernements des pays exportateurs. Depuis que les contingentements résultent d'accords privés entre les producteurs, ce système se généralise et c'est souvent aux Syndicats de producteurs étrangers eux-mêmes qu'est confié le soin de délivrer aux vendeurs étrangers les certificats de contingentement permettant l'entrée en France. Ainsi, les pays et les Syndicats étrangers sont chargés du contrôle des importations en France (1).

---

(1) On revient actuellement sur ce système, par une nouvelle procédure de répartition des contingents. Mais on n'abandonne pas le contingentement !

En juin 1932, une nouvelle majorité entre au Parlement. Le nouveau Ministre du Commerce se déclare partisan de ne conserver les contingents qu'à titre temporaire, car, dit-il, la France important plus de la moitié des matières premières indispensables à son industrie, c'est une impérieuse nécessité pour elle de maintenir des courants d'échange avec l'étranger... En fait, quelques contingents furent supprimés. Certains furent diminués, quelques produits furent exonérés de la surtaxe compensatrice de l'écart des changes.

Mais au bout de quelques mois l'on vit bien que notre politique douanière n'avait point changé d'orientation. De nouvelles mesures douanières ont été prises en ce qui concerne les produits agricoles ou alimentaires. De nombreux droits de douane ont été augmentés (charcuterie, chevaux, sel, céréales secondaires, liège, gluten, bois communs, malt). Les importations de nouveaux produits ont été contingentés : résineux, pommes de terre, légumes et fruits frais, orge et sons, plantes vivantes, papier journal, marrons et châtaignes, malt, café.

En 1933, la tendance protectionniste s'affirme encore. On relève à nouveau les droits de douane, et dans de fortes proportions, sur les pains d'épices (14 fois le tarif d'avant-guerre), les pommes de terre (75 fois le tarif d'avant-guerre), les beurres (42 fois le tarif d'avant-guerre). De nombreux articles, en particulier des machines, des articles de quincaillerie, sont contingentés, si bien que les contingentements au début de 1933 atteignent environ 1800 positions du tarif douanier.

De plus, une taxe sur les licences d'importation est créée par l'article 56 de la loi de finances du 28 février 1933. Elle frappe les cafés, les houilles, les agglomérés, briquettes et cokes, les conserves de poissons, les animaux de boucherie, les viandes fraîches et congelées, les conserves de viande, les volailles, les œufs, le beurre, l'orge, les résines

et térébenthines, les bois communs, les pièces de charpente, les sons et grains, etc., etc...

La taxe d'importation sur certains produits a été augmentée. On a envisagé le contingentement des produits coloniaux, on a créé — et c'est un point qui fut vivement discuté — des droits de douane sur les graines oléagineuses et les matières grasses, et à l'heure où nous écrivons, de nouvelles mesures sont encore prises, qui ont pour effet d'aggraver le protectionnisme douanier.

Toutes ces mesures, d'ailleurs, reconnaissons-le, se défendent par des arguments qui ne sont pas négligeables. Si elles sont une des principales causes du chômage sur les quais de nos ports, elles sont elles-mêmes des conséquences de la crise dont souffre le monde entier, conséquences que certains estiment inévitables, pour empêcher l'envahissement du marché français par les produits étrangers.

Question extrêmement complexe, qui met aux prises des intérêts particuliers, et parfois aussi les intérêts généraux du pays. La situation est même devenue si difficile, qu'on ne sait plus souvent où se trouve la vérité.

Un exemple entre mille, mais qui a l'avantage de montrer comment les principes les plus établis chancellent : c'est celui de la récente loi qui a établi des droits de douane sur les graines oléagineuses importées en France (*J. O.* du 8 août 1933). Pour protéger le Sénégal, qui a vu son exportation d'arachides passer de 500.000 tonnes à 192.000 tonnes, par suite de la fermeture de certains marchés étrangers (Allemagne, Italie, Espagne), et de l'envahissement du marché français par les graines étrangères, on a dû instituer un droit de douane sur les graines oléagineuses étrangères à leur entrée en France. N'est-ce pourtant pas un principe fondamental de notre tarif douanier que les matières premières doivent entrer en franchise ? Et cependant on a vu les industriels eux-mêmes réclamer ce droit de

douane et l'obtenir, parce que le Sénégal était en péril. Et ce n'était pas là une simple question d'intérêt particulier, l'intérêt général était en jeu. C'est d'ailleurs bien un indice de l'époque actuelle que l'on soit obligé d'agir, non plus selon des principes, mais d'après les circonstances et pour répondre par des mesures de protection aux mesures également protectionnistes des autres peuples.

Mais cette politique — si l'on peut appeler ainsi cette suite de mesures prises au jour le jour — nuit gravement au trafic de nos ports.

Un cas récent, local, le démontre. Le 12 juillet 1932, la France et le Portugal avaient signé un avenant au *modus vivendi* franco-portugais, du 4 mars 1925, qui intéressait de nouveaux produits français : cognacs, parfumerie, produits pharmaceutiques, machines, etc... Mais la ratification de cet accord s'est heurtée à l'opposition de certains milieux vinicoles et en particulier, de ceux de la région de Banyuls, qui reprochaient à l'*avenant* de ne pas réglementer l'importation en France des vins de Porto qui concurrençaient les vins de Banyuls.

Et voici ce qui s'est passé, et ce qui montre combien nos ports ont à souffrir de la politique douanière actuelle. Alors que tous les groupements intéressés au commerce avec le Portugal s'efforçaient d'obtenir du Gouvernement la ratification de l'avenant par la France, un décret du 27 avril 1933 relevait de 100 % les droits de douane, non pas de tous les vins de liqueur, mais des seuls vins de Porto et de Madère.

La riposte du Portugal fut rapide. Le 3 mai le Gouvernement portugais dénonçait l'avenant du 12 juillet et établissait une surtaxe de 80 francs par quintal de morue française importée en Portugal, surtaxe égale à la prime accordée par le Gouvernement français aux exportations de morues, qui étaient en plein développement. Puis, quelques

jours après, le Portugal augmentait encore certains droits.

Le Port de Bordeaux s'est trouvé particulièrement touché par cette rupture. Le résultat se chiffre ainsi : 5 ou 6 navires de moins par mois qui apportaient chacun du Portugal environ 500 tonnes de marchandises : sardines, vins, porto, liège, etc... Donc 5 ou 6 navires de moins à décharger.

Cette politique n'a pas été sans soulever de vives protestations, et dès le début, l'*Union des Chambres de Commerce Maritimes* écrivait en juin 1932 :

« Tenter de sortir de la crise en se renfermant sur soi-même est un leurre. Il est dangereux d'en poursuivre l'essai si nous ne voulons pas perdre à tout jamais les marchés que nous laissons ainsi se fermer à notre production industrielle, artisanale, agricole, vinicole...

« Loin d'apporter un soulagement aux diverses branches de notre production, les relèvements de droits d'entrée, les contingentements, les prohibitions, ont conduit le Commerce, la Marine marchande, les Ports, et conduiraient bientôt les bénéficiaires de ces mesures eux-mêmes à une situation sans issue. »

Les Groupements régionaux et locaux protestent également. Les Groupements des inscrits maritimes, des ouvriers dockers font de même. En particulier, la *Fédération nationale des Ports et Docks,* qui, au cours de son Congrès d'août 1932, protesta vigoureusement contre les contingentements de bois du Nord et n'a cessé de protester depuis contre tous les contingentements, en particulier celui des charbons.

Récemment la *Commission paritaire du Port de Bordeaux* groupant les représentants de la Fédération maritime et des ouvriers dockers de ce port a adopté, sur la proposition du secrétaire de la Fédération nationale des Ports et Docks, un vœu, « protestant contre la politique douanière ainsi que contre les contingentements qui rui-

nent le commerce et vouent les ouvriers du Port à un chômage constant et demandant au Gouvernement de prendre toutes mesures susceptibles de procurer une reprise du trafic sur le Port de Bordeaux et en même temps du travail aux ouvriers dockers ». Ce vœu fut unanimement voté par les patrons et les ouvriers.

Faut-il donc ouvrir nos frontières ? La solution serait brusque et sans doute dangereuse. En tous cas, il n'appartient pas à la France, seule, de l'appliquer. Le rétablissement normal des échanges ne peut dépendre que d'une entente entre peuples.

Avant de se séparer, la XVII[e] *Conférence internationale du travail,* qui s'est tenue à Genève en juin 1933, a voté une résolution à transmettre à la *Conférence économique* de Londres, qui allait commencer ses travaux, pour attirer son attention, sur la nécessité de mesures, qui auraient pour résultats d'atténuer les effets de la crise dont souffre l'économie mondiale. Parmi celles-ci on pouvait relever la restauration de conditions monétaires stables, la cessation de l'état de lutte économique entre les nations. Ce texte de résolution fut adopté par 99 voix contre 0. La Conférence du travail donnait ainsi un bel exemple d'unanimité. Hélas, Londres n'a pu répondre aux désirs exprimés par Genève.

⁂

Mais la politique douanière actuelle n'est pas seule néfaste à nos ports, il convient de dire qu'ils souffrent aussi de notre *politique fiscale* qui écrase les commerces d'exportation, comme les autres. Ici de longs développements sont inutiles; il suffit de rappeler que le budget de l'Etat français est passé de 39.541 millions à 53.467, de 1927 à 1932 (1). Comment avec les charges qui les accablent, nos

(1) Budget de 9 mois, ramené à une année.

industries d'exportation pourraient-elles arriver à concurrencer sur le marché mondial des concurrents plus heureux ? Un exemple, que nous avons déjà cité : les poteaux de mines que les Anglais ne viennent plus chercher à Bordeaux, mais qu'ils achètent au Portugal, parce qu'ils leur reviennent meilleur marché, le producteur portugais supportant moins de charges fiscales ou sociales que le producteur français.

En France, par suite de la fiscalité, les prix de revient sont trop élevés, ils ne permettent plus l'exportation et en outre, ils ne correspondent plus aux possibilités du consommateur.

On ne fait rien pour y remédier, au contraire. On s'attarde et on prolonge la période de chômage par des interventions qui ne profitent pas à tous. La sous-consommation dont on se plaint s'aggrave, les recettes budgétaires diminuent dans des proportions qui inquiètent ceux qui ont responsabilité du pouvoir, les dépenses de secours aux chômeurs augmentent sans cesse. Du 1er août 1931 au 31 juillet 1932, le montant des secours alloués aux chômeurs par l'Etat, les Départements, les Communes, a atteint 612 millions dont 384 millions ont été versés par l'Etat. Ne serait-il pas préférable de hâter le moment où les prix de la production ayant rejoint le pouvoir d'achat de la consommation, l'activité économique pourrait reprendre ?

« Pour cela, il est nécessaire que des barrières douanières ne s'opposent de façon absolue ni à l'action que la concurrence internationale exercerait sur les prix de revient ni au fonctionnement régulier du mécanisme international des monnaies; il est nécessaire que les droits de douane, les charges fiscales trop élevées n'empêchent plus un abaissement naturel du coût de la vie, sans lequel une réduction nouvelle des salaires diminuerait encore le pouvoir de consommation des masses et risquerait de provoquer des troubles sociaux. »

C'est du moins l'avis des milieux maritimes français (1).

C'est aussi l'avis d'une personnalité, M. Germain Martin, ancien et actuel ministre des Finances, qui écrivait dans la *Revue de Paris* du 1er août 1933 : « Pour connaître le retour à des échanges internes et externes plus développés, le premier stade de la restauration impose l'allégement des éléments incompressibles des prix sur lesquels l'Etat peut seul agir immédiatement et de façon efficace. »

### *Section III.* — **Les secours de chômage. L'allocation de secours aux dockers chômeurs.**

Une bonne organisation du placement constitue en période normale un remède efficace pour atténuer les effets du chômage; mais elle devient insuffisante en période de crise.

Il appartient alors à l'Etat d'intervenir pour aider et secourir les chômeurs, intervention de l'Etat, qui est justifiée, ne serait-ce que pour éviter les troubles sociaux qu'une crise aiguë de chômage ne manquerait pas de soulever.

En doctrine, on envisage cette intervention de l'Etat sous deux formes : la fourniture de travail et l'allocation de secours aux chômeurs. Le premier procédé serait difficilement applicable à la catégorie d'industries qui nous intéresse, l'Etat, sauf cas exceptionnels ne peut créer du trafic pour les dockers, comme il entreprendra de grands travaux pour occuper les ouvriers du bâtiment.

Cependant on y a eu recours. Pendant la crise de chômage de 1921, les entrepreneurs de manutentions du Port de Rouen se mirent d'accord avec les autorités locales pour faire donner du travail aux dockers chômeurs dans les carrières avoisinant la ville, moyennant un salaire de 7 fr. par jour.

---

(1) Résolution adoptée à la séance du 6 décembre 1932 par l'Union des Chambres de Commerce maritimes et des Ports français.

Le second procédé n'était autrefois considéré que comme un pis aller. L'allocation de secours aux chômeurs n'a été pratiquée en France jusqu'à ces temps derniers du moins, qu'avec une certaine timidité. On considérait à juste titre que l'allocation constitue une diminution de richesse sans compensation et qu'elle entraîne la paresse. Alors que notre pays, plus heureux, ne connaissait pas le chômage, on citait comme exemples à ne pas suivre, l'Allemagne et l'Angleterre où les allocations aux chômeurs avaient eu pour résultats d'accroître le chômage. Aujourd'hui, par suite de la nécessité, cette mentalité a changé, tout au moins dans la pratique.

L'initiative privée (caisses syndicales, Sociétés de secours mutuels, œuvres philanthropiques) a organisé des services de secours aux chômeurs. Le chiffre des allocations est fixé par l'Etat à un certain pourcentage du salaire.

Des fonds de chômage ont été en outre organisés par les départements et les communes. L'admission à l'allocation est décidée par une commission et le secours n'est accordé que sous réserve de certaines conditions : chômage involontaire, temps de résidence, etc... De plus, en principe, l'allocation n'est allouée que pendant un certain temps, mais les délais ont toujours été prorogés.

Les principaux textes en la matière sont le décret du 28 décembre 1926 sur les conditions à remplir par les fonds municipaux et départementaux de chômage pour bénéficier des subventions du fonds national de chômage et le décret du 10 mars 1931 fixant les conditions d'attribution des subventions de l'Etat aux Caisses de secours contre le chômage partiel.

Un décret du 3 juin 1931 (*J. O.* du 5 juin) a déterminé les conditions auxquelles doivent satisfaire, pour bénéficier des subventions de l'Etat, les fonds de chômage créés en vue d'allouer des secours aux *ouvriers dockers en chômage*.

Les principales dispositions de ce décret sont les suivantes :

Le règlement des caisses spéciales doit être approuvé par le Ministre du travail et ne peut être modifié qu'avec son approbation.

La gestion des caisses spéciales aux dockers fera l'objet d'une comptabilité distincte.

Ne seront admis aux secours que les dockers justifiant qu'ils exercent cette profession depuis six mois au moins et qu'ils en tirent leurs moyens d'existence. Le règlement doit indiquer les justifications à fournir à cet effet.

Les dockers ne pourront être secourus que pour les semaines pendant lesquelles ils justifieront ne pas avoir travaillé plus de trois journées ou plus de six demi-journées, bien qu'ils se soient présentés tous les jours aux heures habituelles d'embauchage.

Le règlement indiquera les justifications à fournir à cet effet; il devra notamment spécifier que les chômeurs devront se présenter au contrôle au moins deux fois par jour.

Le nombre des allocations journalières ne devra pas excéder pour une même semaine, le nombre des journées de chômage justifiées, diminuées d'une unité.

C'est ainsi qu'il ne peut être versé plus de deux allocations pour trois journées de chômage, plus de trois pour quatre, plus de quatre pour cinq, plus de cinq pour six. C'est l'application du délai de carence prévu par le décret du 26 décembre 1926.

Une circulaire du Ministre du travail a ensuite précisé et complété ces différents points. Celle-ci disait en particulier : « Il convient que le bénéfice des dispositions spéciales édictées en faveur des dockers soit accordé exclusivement à ceux qui exercent réellement et habituellement cette profession. Etendre ce bénéfice à tous ceux qui occasionnellement viennent chercher de l'embauchage au Port ouvrirait la porte à des abus. Les dockers professionnels pourront établir leur qualité soit par la carte profession-

nelle là où elle existe, soit par la carte d'immatriculation aux assurances sociales, soit par l'attestation de la section de l'Office public de placement, qui contrôle les embauchage des dockers, soit par tout autre moyen de preuve à préciser, le cas échéant, par le règlement. »

Le Ministre, dans une circulaire postérieure est revenu sur cette question. Et il est intéressant de noter la tendance de l'interprétation ministérielle, car elle est entièrement favorable à ce que nous avons dit au sujet de la portée et de la valeur respective de la « carte professionnelle » et de la « carte syndicale ». Dans une circulaire du 22 août 1932, le Ministre du Travail déclare : « La carte syndicale ne doit pas être confondue avec la carte professionnelle définie par la commission paritaire des Ports et docks et mise en service dans un certain nombre de ports... Par carte professionnelle des ouvriers dockers, il faut entendre une carte d'identité délivrée dans un port déterminé, sur la justification de la qualité d'ouvrier docker professionnel, carte délivrée par une commission paritaire. »

En exécution de ces décrets et instructions, des caisses de secours spéciales furent organisées, dans les Ports, en faveur des ouvriers dockers en chômage intermittent. Actuellement, il existe une caisse intercommunale et 26 caisses municipales, parmi lesquelles :

Dunkerque, Calais, Boulogne, Le Tréport, Le Havre, Rouen, Saint-Nazaire, Nantes, Bordeaux, Marseille.

D'après les informations parues au *Journal Officiel* du 25 août 1933, 18 caisses spéciales versaient à cette date des secours à 4.127 dockers en chômage intermittent : Le Havre, 1.351; Marseille, 832; Rouen, 511; Dunkerque, 509; Calais, 199; Bordeaux, 163; Nantes, 154; Saint-Nazaire, 131; Boulogne, 95; Sanvic, 75; Le Tréport, 33; divers, 74.

A Rouen, une caisse syndicale de chômage partiel des ouvriers du Port alloue des secours à ses adhérents.

Dans chacun de ces ports, l'attribution des secours est faite en application des prescriptions du décret du 3 juin 1931. Ne pouvant étudier le cas particulier de chaque port, nous examinerons à titre d'exemple comment sont distribuées les allocations de chômage dans le Port de Bordeaux.

A Bordeaux, n'existe pas, comme à Nantes ou à Marseille, une section professionnelle pour le placement des dockers. Force fut donc de nommer unè commission paritaire pour la surveillance du fonds de chômage des dockers; c'est ce qui fut fait par arrêté du 22 septembre 1931, en application de l'arrêté du Maire de Bordeaux, du 10 juillet 1931, qui avait décidé la création du fonds spécial de chômage.

Cette commission paritaire s'inspirant des directives ministérielles a établi un règlement assez strict qui permet d'éviter les abus en dépistant les fraudeurs. Ce règlement est le suivant :

Le docker, titulaire de la carte professionnelle, qui, après s'être présenté normalement à l'embauchage, n'a pu trouver du travail, devra se rendre, entre 9 heures et 10 heures, au bureau d'embauche.

Là, il lui sera délivré un ticket de présentation pour le lendemain. Muni de ce ticket, le docker devra se présenter à l'embauche au poste et à l'heure indiqués et remettre son ticket au contremaître de l'entreprise.

Si le docker est embauché, le contremaître déchirera le ticket.

Si, au contraire, le docker n'est pas embauché, le contremaître en fera la constatation en visant le ticket de présentation.

Le docker se rendra ensuite :

1° Au siège de l'entreprise qui apposera son tampon;

2° A l'Office départemental de placement, auquel il remettra son ticket avant 10 h. 30 du matin. Il devra revenir dans

l'après-midi entre 3 h. 30 et 4 h. 30 à l'Office départemental de placement pour signer sa feuille de chômage.

Chaque ticket n'est valable que pour une seule journée. Pour faire constater qu'il est en chômage, le docker devra donc chaque jour recommencer la même opération.

Ce règlement a commencé à fonctionner fin décembre 1931. On remarquera qu'à Bordeaux le contrôle a été facilité par le fait que les dockers possèdent la carte professionnelle.

Depuis deux ans, ce règlement est en vigueur. Chaque semaine la commission paritaire se réunit, vérifie les tickets de présentation et statue sur les cas litigieux. Quelques cas de fraude se sont présentés, le fraudeur s'est vu supprimer les allocations et parfois sa carte professionnelle lui a même été retirée.

On a constaté dans les statistiques de chômage de ce fonds spécial pour les dockers bordelais, les variations suivantes :

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Dernière | semaine | de mars ... | 1932 | 144 | dockers secourus. |
| — | — | juin .... | 1932 | 134 | — |
| — | — | septembre | 1932 | 128 | — |
| — | — | décembre. | 1932 | 166 | — |
| — | — | mars ... | 1933 | 186 | — |
| — | — | juin .... | 1933 | 172 | — |
| — | — | septembre | 1933 | 24 | — |
| — | — | décembre. | 1933 | 127 | — |
| — | — | mars ... | 1934 | 215 | — |

⁂

*Quel est le taux des allocations versées aux dockers chômeurs ?*

Celles-ci sont établies dans les limites du tarif qui a été fixé par le décret du 31 décembre 1931, pour le chômage

général. Pour les dockers bordelais, par exemple, le tarif de ces allocations est fixé par un arrêté du Maire du 9 février 1932. Ce tarif est le suivant :

1° Au chômeur chef de ménage : 7 francs;

2° Au conjoint, chômeur ou non et à chacune des personnes de plus de 16 ans en chômage, vivant dans le ménage de leur père tuteur, grand-père, grand'mère, oncle, tante, ainsi qu'à l'ascendant ne travaillant pas à la charge du ménage : 4 francs;

3° A chacune des personnes de moins de 16 ans à la charge du chef de ménage ne travaillant pas ou gagnant moins de 4 francs par jour : 3 fr. 50.

Le total des secours alloués à un même ménage ne peut excéder 19 francs par jour.

Ce total pourra être porté à 20 francs si le ménage comprend trois enfants au-dessous de 16 ans à la charge du chômeur.

A 23 francs s'il en comprend quatre.

A 26 francs s'il en comprend cinq ou plus.

En aucun cas, ce total ne peut excéder la moitié du salaire augmentée du montant des allocations familiales en usage pour chaque profession dans la ville de Bordeaux.

Le tarif des allocations et le règlement de chômage sont dans les autres villes à peu de chose près les mêmes. Le règlement de Nantes est semblable à celui de Bordeaux.

Dans certains ports cependant, il n'existe pas de fonds spécial pour les dockers en chômage. C'est, croyons-nous savoir, le cas de ports de Brest et de La Rochelle-Pallice.

⁂

*Les Assurances sociales jouent-elle pour le chômeur ?*

En France, l'assurance chômage n'existe pas. Le projet de loi sur les Assurances sociales prévoyait un système d'assurance contre le chômage institué sur le modèle du régime établi en Allemagne et en Angleterre. Dans ces deux pays, cette institution a donné lieu à de graves abus, et au mo-

ment de la discussion de la loi sur les Assurances sociales, le Sénat craignant, à juste titre, de compromettre l'équilibre financier, déjà assez instable, du projet, en y introduisant des dispositions dont on ignorait les répercussions financières, a disjoint tout ce qui concernait l'assurance obligatoire contre le chômage.

La loi qui a été votée ne prévoit pas l'assurance chômage. Toutefois, elle a prévu une garantie en cas de chômage involontaire. Celle-ci consiste en ce que le chômeur continue à être couvert pendant un certain temps contre les divers risques, aux frais de l'assurance elle-même.

Ces dispositions ont été interprétées libéralement.

En ce qui concerne l'ouvrier docker, il peut bénéficier de cette garantie en cas de chômage, en fournissant, au service des Assurances sociales, une attestation, qui lui est délivrée par le Bureau municipal de placement, et qui indique qu'il est effectivement en chômage depuis un certain temps. Bureaux de placement et service des Assurances sociales se sont mis d'accord à ce sujet.

*Section IV.*

## Le chômage "technologique"

Nous croirions manquer aux devoirs que nous impose l'actualité, si, à propos du chômage, et à propos des ouvriers dockers, nous ne parlions pas du chômage « technologique », expression nouvellement née dans le langage de l'économie sociale.

Que désigne-t-on ainsi ? Le chômage « technologique » est celui qui résulte du progrès technique. La chose, en réalité, n'est donc pas nouvelle; elle date du machinisme. Mais actuellement, on en parle beaucoup, tant à Genève que dans les organisations syndicales, et aussi au Conseil Supérieur du Travail. Cet organisme, saisi de la question, a décidé d'adresser aux organisations professionnelles un

questionnaire leur demandant, d'une part, si les transformations récentes dans la technique sur l'organisation du travail ont entraîné le licenciement massif d'un nombre important de travailleurs, et leur demandant, d'autre part, leur avis sur un certain nombre de mesures qui pourraient être envisagées dans l'hypothèse de ces licenciements, en particulier la mise des indemnités de chômage à la charge de l'employeur.

Ce questionnaire, publié au moment des débats sur la semaine de 40 heures, en pleine crise de chômage, a mis ce problème en vedette.

Son étude dépasserait évidemment de beaucoup le domaine de l'entreprise de manutentions, mais il faut constater cependant que dans cette entreprise la question se pose, et qu'elle y a été effectivement posée.

Le *Congrès international des travailleurs des transports,* qui s'est tenu à Prague du 7 au 13 août 1932, a, entre autres textes, adopté une résolution contre le chômage dans laquelle on peut lire notamment ceci :

« Que les progrès de la technique et l'augmentation de la production sont des nécessités économiques qui doivent tendre à alléger le travail, tout en assurant un maximum de bien-être. »

« Que la méthode d'organisation de la production dénommée rationalisation, équivaut, dans le capitalisme à exiger, avec le perfectionnement le plus poussé de la technique et des méthodes de travail, un effort maximum des travailleurs. »

« Que la rationalisation *engendrant un chômage technique* fait baisser davantage le niveau de vie des travailleurs. »

Cette résolution fut votée par l'ensemble de l'internationale des transports, dont les dockers ne forment qu'une partie et non la principale, mais leurs représentants votè-

rent en ce sens. De même, en France, la C. G. T., à laquelle est affiliée la *Fédération nationale des Ports et docks,* a pris nettement position à ce sujet. Les ordres du jour, les manifestes de Syndicats de dockers ont d'ailleurs de plus en plus tendance à faire valoir cet argument que le machinisme raréfie la main-d'œuvre. Et puis cette question est plus ou moins liée, comme nous le verrons, avec celle de la semaine de 40 heures, et les Conférences internationales spéciales des ouvriers dockers tenues à Amsterdam les 16 et 17 juillet 1931, et à Londres le 5 janvier 1932, sous l'égide de la *Fédération internationale des ouvriers du transport* se sont prononcées pour la réalisation de la semaine de 40 heures sur le plan national et international.

Il n'est donc pas prématuré de parler du chômage « technologique » dans les entreprises de manutentions.

Un romancier étranger, qui s'est créé par ses idées sociales une certaine renommée, a mis dans un de ses derniers livres, le « chômage technologique » en roman. Dans la « Maison Thuringer », Paraït Istrati montre l'effervescence que l'arrivée de nouveaux et perfectionnés « élévateurs de grains » cause parmi les débardeurs du port de Braïla. Les élévateurs auront le sort du premier métier de Jacquart et de la première machine à vapeur de Papin. Mais d'autres élévateurs viendront, et le progrès s'imposera.

L'outillage perfectionné de nos ports dont nous avons eu l'occasion de parler soulève en effet cette question du chômage « technologique ». Peut-on lui imputer le chômage sur les quais ? Poser la question, pour qui connaît la situation sur les quais, c'est la résoudre.

Quelle est en effet cette situation ?

Tout d'abord, pour dégager ce débat, mettons hors de cause certains appareils perfectionnés, tels que élévateurs, suceuses, aspirateurs, qui, c'est indéniable, ont pour résultat de réduire la main-d'œuvre au minimum. Mais alors,

dira-t-on, vous écartez l'argument principal. En effet, parce qu'il est très « particulier ». Des ouvriers, peut-être, provisoirement, ne trouveront plus de travail par suite de la mise en service du nouvel appareil. Mais comme, chaque fois que le fait s'est produit au cours de l'histoire du machinisme, les ouvriers trouveront en peu de temps à s'embaucher par suite de l'augmentation du trafic qui sera la conséquence du progrès que constitue le nouvel engin. Il n'y aura pas chômage, mais déplacement de main-d'œuvre. Et puis, quelle serait la situation d'un port qui ne se procurerait pas les nouveaux engins perfectionnés dont nous parlons ? Il verrait son trafic disparaître très vite au profit d'un autre port, d'un port étranger peut-être, et alors n'en résulterait-il pas un chômage plus grand ? D'ailleurs, remarquons-le, ces engins perfectionnés ne sont pas si couramment employés, ils n'excluent pas complètement la main-d'œuvre et ils ne peuvent être utilisés que pour les marchandises en vrac, et, en particulier, les grains.

Ce cas est le cas exceptionnel et nous estimons qu'il n'y a aucune supercherie à l'écarter du débat.

Il nous faut donc examiner ce qu'est la situation sur les quais, en période normale.

Constatons en premier lieu que le nombre des dockers, d'après les statistiques du Ministre du Travail, s'est accru dans une proportion notable de 1921 à 1926, en passant de 23.000 à 30.000, c'est-à-dire pendant une période où l'on a beaucoup fait pour l'amélioration de l'outillage des ports. Donc, pas de chômage.

Au contraire, pendant toutes les années qui ont précédé la crise, on a enregistré une pénurie de main-d'œuvre assez importante. Dès 1917,—pendant la guerre,—les employeurs se sont préoccupés de cette pénurie de main-d'œuvre. Ils s'en préoccupèrent d'ailleurs non seulement pour la pé-

riode de guerre, mais surtout pour la période d'après-guerre, car ils estimaient que la question se poserait encore avec plus d'acuité quand la situation redeviendrait normale. Ils avaient estimé que la solution devait être recherchée dans un développement très large de l'outillage mécanique approprié aux diverses manutentions et qui, en améliorant le rendement, permettrait de faire un appel moindre à la main-d'œuvre étrangère.

La guerre passée, nos ports se sont mis activement à l'ouvrage pour se doter de l'outillage devenu nécessaire, soit parce qu'il convenait de suppléer à la pénurie de la main-d'œuvre, soit parce qu'il était urgent, pour soutenir la concurrence, de posséder les engins les plus perfectionnés. Or, pendant toute cette période de reconstitution de l'outillage et pendant la période d'exploitation qui a suivi, la main-d'œuvre, loin d'être en surnombre, a été au contraire insuffisante et, dans différents ports, on a même constaté, au moment où certains pays du monde souffraient déjà du marasme des affaires, que la main-d'œuvre manquait. Actuellement encore, dans certains ports, pour certaines manutentions, si la main-d'œuvre étrangère venait à manquer, non seulement il n'y aurait plus de chômage, mais pénurie de main-d'œuvre, et ceci en pleine période de ralentissement du trafic.

Constatons, en outre, que pour charger ou décharger un navire, l'outillage aussi perfectionné soit-il, sauf le cas de certaines marchandises en vrac, ne remplacera jamais complètement la main-d'œuvre. Il s'agit d'un travail de manutention, délicat, qui varie, qui échappe à la rationalisation; il faut amener la marchandise dans la cale, et ceci soigneusement, selon la forme de la marchandise. La machine ne pourra pas remplacer l'ouvrier docker. Mais combien, au contraire, elle lui est nécessaire, combien elle le complète, combien elle lui permet d'accroître son rendement !

Dans certains travaux à la tâche, est-ce que l'équipe ne verse pas un pourcentage au grutier pour obtenir de lui un fonctionnement plus rapide de son engin ?

Et le chômage actuel ? dira-t-on.

Il n'y a pas lieu de beaucoup insister pour convaincre qu'il est dû, plus au ralentissement du trafic qu'au perfectionnement de l'outillage des ports. Vienne une reprise du trafic, la main-d'œuvre des ports serait insuffisante, on le constate à l'heure actuelle, en cas de reprise passagère.

L'outillage perfectionné favorise; au contraire le trafic l'attire. N'est-ce pas dans ce but que les ports se sont équipés, et continuent courageusement à le faire malgré les difficultés présentes ? Qu'adviendrait-il d'un port sans grues, sans pontons, sans aspirateurs ? Les ouvriers reprochent à la machine de décharger trop vite un navire. Et si le navire ne venait pas du tout dans le port parce qu'on y décharge trop lentement ?

A notre avis, la question du chômage, conséquence du machinisme, ne peut, dans l'état actuel des choses, se poser sérieusement dans les ports. S'il y a crise de chômage, elle est due à des causes générales.

Nous ne nions cependant pas, qu'on le note, le « fait » du perfectionnement de l'outillage, dont on ne peut d'ailleurs que se féliciter, et nous admettons très bien que ce fait « nouveau », si l'on peut dire, crée une situation nouvelle, non pas en ce qui concerne le « chômage », mais en ce qui concerne le « travail » du docker. Les conditions du travail, par exemple, n'ont-elles pas été améliorées par les perfectionnements de la machine ? Il suffit de signaler combien le travail du docker est devenu moins pénible depuis que les engins modernes aident à la manutention dans les ports.

⁂

Prenant argument de ce fait nouveau, on a mis en avant la semaine de 40 heures.

A l'amélioration de l'outillage, doit correspondre une réduction de la durée du travail, réduction d'ailleurs qui doit se faire sans diminution des salaires de façon à laisser à l'ouvrier un pouvoir d'achat identique. On présente la semaine de 40 heures comme le meilleur remède à la crise actuelle de chômage et on ne cache pas, par ailleurs, que cette mesure ne devrait pas être seulement passagère, mais inaugurer le régime de l'avenir.

Peut-être, pour l'avenir; mais pour le moment il n'est pas l'heure. Nous n'exposerons pas tous les arguments qui peuvent valoir contre l'adoption actuelle de la semaine de 40 heures comme mesure générale, ni cet argument primordial pour la France, qui consiste dans l'absence de toutes garanties internationales, au cas où notre pays serait seul à l'appliquer. Nous nous bornerons au domaine que nous nous sommes assignés.

Comme remède à la crise de chômage, la semaine de quarante heures ne peut être envisagée sur les quais. D'abord, il s'agit d'ouvriers travaillant à la journée, et qui ne font pas en moyenne 40 heures de travail dans l'état actuel des choses. On dira bien que c'est la journée de travail qui sera elle-même diminuée, de 8 heures à 7 heures, et qu'alors il faudra embaucher des dockers supplémentaires. C'est certain, mais ces dockers supplémentaires, les trouvera-t-on ? Etant donné le nombre des chômeurs inscrits actuellement (1), le chômage serait *mathématiquement* résorbé — ceci mathématiquement, et en principe. Mais il faut observer que dans un port, la même mesure, qui ne résorbera pas tout le chômage, aura, dans l'autre, pour conséquence,

(1) 4.000 chômeurs sur 30.000 dockers. Ce chiffre a été dépassé pendant le conflit de Dunkerque. Les grévistes, puis lock-outés ayant touché le chômage.

de causer une pénurie de main-d'œuvre. Fera-t-on passer le surplus de dockers de Dunkerque à Marseille ? Et puis, cette réforme, dont on parle tant, serait-elle adoptée assez vite pour remédier au chômage qui, nous l'espérons, ne durera pas toujours ? Ce serait créer un régime transitoire pour rien.

Car, sur les quais, la semaine de quarante heures, adoptée comme mesure définitive, serait désastreuse. La main-d'œuvre serait insuffisante dès le moindre accroissement de trafic. Il est inutile d'insister à nouveau sur ce point.

Il y a bien un argument, que nous ne voulons pas écarter, et que les ouvriers ont fait valoir — argument plus théorique que pratique, d'ailleurs.

On a dit que l'amélioration de l'outillage avait eu pour conséquence un accroissement de la productivité, et on déclare que cette augmentation de rendement est telle qu'il est légitime que les ouvriers en aient le bénéfice, et en premier lieu, sous forme de réduction de la durée de la journée de travail. Et on chiffre, d'après l'augmentation de la productivité, la diminution de la durée du travail qui devrait en résulter. Mais quoi de plus fantaisiste que ces chiffres et comment baser, sur des arguments aussi théoriques, une réforme pratique ! On répond d'ailleurs, et justement, à cette argumentation, que les entreprises françaises ont à peine, à l'heure actuelle, compensé, par l'augmentation de la productivité, les conséquences de la loi de huit heures. Sur les quais, en particulier, si l'on a cherché à perfectionner l'outillage pour obtenir un rendement supérieur, n'est-ce pas parce que les ouvriers travaillaient moins et moins nombreux ?

Et puis la productivité se paie, les outillages se paient. Il n'y a bénéfice « net » de la productivité que le jour où l'outillage a commencé à être amorti.

Et enfin, s'il y a bénéfice de la productivité, ce bénéfice

doit-il aller entièrement à l'ouvrier ? A notre avis, il doit aller à tous, et, comme on l'a dit souvent au cours des débats récents sur la semaine de 40 heures, c'est tout le monde qui doit profiter de l'amélioration technique, par la baisse des prix et par conséquent par la diminution du coût de la vie. L'ouvrier profite ainsi immédiatement de ce bénéfice, à titre de consommateur, en attendant, d'ailleurs, le jour où cette marge de bénéfice de productivité sera assez grande pour qu'il puisse en profiter par l'amélioration des conditions du travail. Mais à l'heure actuelle, la production française, sous toutes ses formes, souffre trop pour qu'une réduction de la durée de travail avec maintien des salaires puisse être même envisagée.

Il ne faut pas d'ailleurs, en ce qui concerne les entreprises de manutentions, exagérer cet argument du bénéfice de la productivité. On a bien dit — et en théorie c'est exact — que, par suite de l'amélioration de l'outillage due à la mise en service de grues électriques, les opérations de manutention pouvaient s'effectuer à des vitesses supérieures de 28 à 47 %, selon les cas, à la vitesse réalisée avec l'ancien outillage. Et on ajoute : les ports ont été dotés d'un outillage perfectionné, les grues ont une puissance plus grande et peuvent tourner à une cadence plus accélérée.

Ce raisonnement est peut-être mathématiquement juste. Dans la réalité, il n'en est pas ainsi. Il faut se méfier des chiffres, des calculs et des ingénieurs !

Quand il s'agit de manutentionner des marchandises diverses, la vitesse des engins et leur vitesse de rotation ne jouent qu'un rôle très secondaire dans la rapidité des opérations. La nature des colis à manutentionner, leur encombrement, leur diversité même, empêchent, dans la plupart des cas, d'employer l'engin à sa pleine puissance. S'il est possible d'enlever 4 ou 5 tonnes à la fois lorsqu'il

s'agit de billes de bois, par exemple, il ne peut pas en être ainsi quand la marchandise à manutentionner est composée de fûts, de caisses de vins, etc...

Pas plus que la puissance, la rapidité de l'engin ne peut être employée pleinement. A mesure qu'elles sont amenées dans la cale du navire, les marchandises diverses doivent être soigneusement arrimées, opération très délicate qui nécessite beaucoup de soins, car il s'agit, d'une part, d'empêcher que les marchandises ne remuent, d'autre part, de faire entrer le plus de colis possible dans le moins d'espace possible, et avec le meilleur classement, vu la diversité des marchandises et celle des ports de destination.

Rien ne servirait donc de jeter pêle-mêle des tonnes de marchandises dans les cales puisque les opérations d'arrimage ne peuvent matériellement suivre le même rythme.

S'il s'agit du déchargement, il en est de même, car les marchandises doivent être classées. Les unes sont destinées à être mises sous hangar, les autres sont chargées directement sur wagons ou sur camions. Il faut donc tenir compte des possibilités d'évacuation. Là encore la rapidité théorique de l'engin ne peut être utilisée pratiquement, par suite de la nécessité de dégager le terre-plein, au fur et à mesure, pour éviter l'embouteillage et de l'obligation de procéder à des manœuvres nombreuses des wagons.

Ces considérations sont si exactes que dans la pratique l'on voit des navires se passer des grues perfectionnées pour faire leurs opérations avec leurs mâts de charge et leurs treuils.

Voilà qui ramène à une conception plus sage un problème que des considérations théoriques ont la fâcheuse conséquence de déformer.

⁂

A ces différentes formes du chômage sur les quais il convient d'en joindre une autre, c'est le chômage volontaire qui résulte des conflits qui éclatent dans les manutentions maritimes entre employeurs et ouvriers. Ce sera l'objet du chapitre suivant. Nous compléterons ainsi le tableau que nous voulons présenter de certains aspects de la vie des quais.

CHAPITRE VII

## Les conflits sur les quais.

Les conflits sont fréquents sur les quais : légers incidents, longues grèves, qui causent toujours des troubles, et parfois sont même sanglants. Les causes ne manquent pas : c'est une baisse de salaires, c'est la mise en service d'un nouvel engin qui aura pour conséquence la réduction des équipes, c'est le renvoi d'un ouvrier, etc...

La nature du travail, les conditions d'embauchage, le tempérament même de l'ouvrier docker, la puissance des organisations syndicales ouvrières, détournée de son but véritable, favorisent cet état d'effervescence. Il est d'ailleurs souvent attisé par des « meneurs » qui font passer les intérêt professionnels bien loin derrière l'intérêt d'un parti politique. En effet, il est très rare que la politique n'intervienne pas dans un conflit sur les quais d'un port, et chaque parti veut exploiter la grève à son profit.

Ces conflits se présentent sous différents aspects.

Il y a les grèves courtes d'une demi-journée, d'une journée, de deux ou trois jours au plus. Elles sont en général partielles, n'affectant qu'une partie du port, ou qu'un seul navire. Elles sont causées par de légers incidents. Voici des exemples :

Un navire se dirigeant vers un port en grève est dérouté vers un autre port pour y effectuer ses opérations de déchargement. Par solidarité pour leurs camarades en grève, les dockers refusent de décharger ce navire. L'incident s'arrangera sans doute au bout de quelques jours (à moins qu'il ne dégénère et n'entraîne à un conflit plus sérieux), mais il n'en reste pas moins vrai que ce bateau aura été arrêté un certain temps.

Un agitateur n'est pas embauché, les autres ouvriers de l'équipe refusent de travailler.

Des prétextes inattendus aussi; par exemple, ces derniers mois, les dockers ont refusé de travailler sur les bateaux allemands quand ceux-ci arboraient le drapeau hitlérien à croix gammée.

Ces grèves courtes, qui sont en général partielles, peuvent être aussi générales. Il y a quelques années, la grève du 1er Mai, jour de la Fête du Travail. Aujourd'hui, il y a encore dans les ports, ce jour-là, des manifestations, mais le travail n'est pas toujours complètement arrêté.

Citons encore les grèves du 1er août, journée de lutte des classes, mouvement préconisé par le parti communiste, mais qui jusqu'à présent n'a pas été suivi.

La mise en application de la loi sur les assurances sociales, le 1er juillet 1930, a donné lieu à une grève de 24 heures, pour protester contre le procédé du précompte prévu par la loi.

Il y a en second lieu, les « grèves perlées ». Les ouvriers travaillent au ralenti, réduisent le rendement, s'attaquent à tour de rôle aux différentes entreprises de manutentions du port, suscitent de-ci, de-là des incidents.

Il y a enfin les grandes grèves qui durent des semaines, parfois des mois, arrêtent le trafic des ports, engendrant le chômage et la misère. Celles-ci sont très nombreuses dans l'industrie de la manutention maritime. Sans remonter très loin on peut citer de nombreux conflits sur les quais.

Dans les années qui ont précédé la guerre de 1914, on relève un certain nombre de conflits importants. En 1908 et 1909, des conflits assez graves éclataient à Lorient, au Havre, à Bordeaux.

En 1910 : lock-out à Dunkerque, grève au Havre.

En 1911 : grèves à Calais, Nantes, Bordeaux et La Rochelle.

En 1912, on compte un certain nombre de grèves dans différents ports par solidarité avec le mouvement des inscrits maritimes, qui avait éclaté dans l'été. Un premier Congrès des marins et des dockers s'était tenu au Havre, en septembre, et avait jeté les bases d'une « interfédération des Fédérations nationales des transports, manutentionnaires en marchandises des ports et fleuves de France et des colonies ». Cet organisme devait être un organisme de combat tourné contre les armateurs et les employeurs des ports.

En 1913, grèves à Dunkerque, à Caen, à Philippeville. Pour éviter ces conflits fréquents, les employeurs ont tendance à organiser dans les ports des équipes d'ouvriers permanents.

Après la guerre, les conflits se multiplient et prennent encore plus d'étendue.

Au cours de 1919, de nombreuses grèves ont causé des troubles dans les ports, en particulier à Bordeaux, au Havre, à Brest, à Marseille. Ces grèves tendaient à l'adoption du tarif uniforme de 20 francs dans tous les ports pour la journée de travail de huit heures, conformément aux décisions prises par les délégués des Syndicats fédérés, au cours du Congrès tenu en juillet 1919 à Paris. La solidarité entre ouvriers de tous ces ports s'affirmait.

En 1922 : grèves au Havre et à Bordeaux.

Depuis dix ans, citons les principaux conflits : Dunkerque en 1926 (lock-out), Bordeaux en 1928, La Pallice en 1929, Nantes en 1930, Le Havre en 1932, Dunkerque en 1932, Nantes en 1933, Dunkerque en 1933 (grève perlée, puis lock-out).

Le conflit sur les quais prend quelquefois la forme du lock-out. Comme toute coalition patronale, les lock-out des

armateurs et entrepreneurs de manutentions sont plus rares que les grèves des ouvriers, parce que les patrons ne peuvent que difficilement envisager une mesure aussi grave et s'entendre pour l'appliquer. Trop d'intérêts sont en cause. Ce n'est que dans les cas extrêmes, quand ils jugent inacceptables les revendications ouvrières, quand ils estiment qu'un mouvement d'ensemble s'impose, qu'ils se déterminent au lock-out. Dans l'énumération que nous avons faite des principaux conflits survenus sur les quais depuis 25 ans, nous avons mentionné le lock-out de Dunkerque de 1910, les lock-out de Dunkerque également de 1926 et de 1933. Ce sont les plus importants.

Pour donner la physionomie exacte de ces conflits, nous ne croyons pas inutile de faire avec quelques détails l'historique de certains d'entre eux, les plus typiques qui se soient produits ces dernières années.

Ensuite nous étudierons les conséquences juridiques de ces grèves ou lock-out, puis la procédure de conciliation et d'arbitrage.

En conséquence, nous continuerons cette étude des conflits sur les quais par l'examen des trois sections suivantes:

Section I. — Quelques grands conflits.

Section II. — Les conséquences juridiques des conflits sur les quais.

Section III. — La conciliation et l'arbitrage dans la manutention maritime.

*Section I.*

## Quelques grands conflits sur les quais des Ports Maritimes français.

Nous prendrons des exemples parmi les conflits les plus récents et parmi les plus importants. L'exposé des faits qui se sont produits, nous permettra ensuite de tirer quelques conclusions.

Nous examinerons successivement :
le lock-out de Dunkerque de 1926
la grève de Bordeaux de 1928
la grève du Havre de 1932.

## LE CONFLIT DE DUNKERQUE DE 1926 (1)

Le conflit de Dunkerque de 1926 fut particulièrement long puisqu'il a duré du 11 juin au 28 septembre 1926, et il présente pour notre étude un intérêt spécial puisqu'il y eut d'abord grève des ouvriers et ensuite lock-out des employeurs.

Plusieurs mois avant la déclaration du lock-out, la situation était, en effet, troublée au port de Dunkerque. Le Syndicat ouvrier était arrivé à se rendre compte de la situation juridique fâcheuse dans laquelle il mettait les employeurs et les réceptionnaires de marchandises au moyen d'une grève partielle, s'attaquant seulement à la fois à une seule sorte de marchandises, ou à un seul genre d'opérations de manutention.

Les incidents se produisaient toujours de la même façon: arrêt de travail, demande d'augmentation des salaires. Les employeurs se trouvaient donc placés devant cette alternative : soit payer les augmentations demandées, soit faire subir aux réceptionnaires le risque de paiement d'importantes surestaries, et, celles-ci étant souvent supérieures à la réclamation des ouvriers, les employeurs devaient plier devant les revendications ouvrières.

Enfin, les ouvriers refusaient de se servir des engins mécaniques et automatiques, à moins qu'on y adjoigne les mêmes équipes, en leur payant le même salaire, que si le

(1) Depuis, le port de Dunkerque a été le siège d'un grave conflit (septembre 1933-janvier 1934). Il ne nous a pas été possible de l'exposer ici en détail.

travail était effectué à la main.

Ces réclamations d'abord espacées, se multiplièrent. A la suite de différents incidents et devant la résistance du *Comité de défense du Port de Dunkerque,* le *Syndicat des Ouvriers du Port* déclara la grève perlée le 21 mai 1926.

Des démarches furent faites pour essayer d'arriver à une solution. Celles-ci n'ayant donné aucun résultat, le Comité de défense déclara le lock-out qui fut mis en application le 11 juin au matin. Dès le lendemain, les membres du Comité patronal firent savoir aux ouvriers sur quelles bases ils entendaient reprendre le travail. Celles-ci ne furent pas acceptées.

Le lock-out fut donc effectif. Ceci ne se fit point sans soulever des sérieuses difficultés du fait de l'Armement et des réceptionnaires. Comme nous le verrons, le Tribunal de Commerce de Dunkerque considéra que le lock-out constituait bien un cas de force majeure « attendu qu'il a été imposé par l'attitude des ouvriers, c'est-à-dire par un événement indépendant de l'organisation patronale ». Il est vrai que cette thèse ne fut pas admise par la Cour de Cassation quelques années après, mais du fait de cette jurisprudence, pendant le lock-out, l'Armement estima qu'il était délié de ses obligations de livrer la marchandise à Dunkerque; réciproquement, les porteurs de connaissements se trouvèrent dans l'impossibilité de réclamer aux capitaines la livraison de leurs marchandises. On en conclut que le lock-out étant un cas de force majeure, s'appliquait aux tiers et les péniches en instance de déchargement à Dunkerque furent privées du bénéfice des surestaries.

Le lock-out fut général et aucune maison dunkerquoise n'opéra de manutentions sur le port. Cependant, la déclaration du lock-out n'empêchait pas les maisons étrangères au port de Dunkerque de venir prendre elles-mêmes livraison de leurs marchandises qui y étaient déposées. De même

un certain nombre de capitaines décidèrent leurs équipages à opérer la libération de leurs navires.

Il fallut aussi dérouter sur d'autres ports les cargaisons qu'il n'était pas possible de faire délivrer par les équipages. Ces opérations, notons-le, furent toujours effectuées sur la base que chacun supporterait les frais qui lui incomberaient, c'est-à-dire le capitaine, les frais de déroutement, la marchandise, le supplément des frais de transport et de déchargement.

La cohésion patronale malgré des difficultés inévitables fut maintenue.

De leur côté les dockers trouvèrent à accomplir des travaux, en particulier, dans la culture; les femmes de dockers avaient du travail dans l'industrie; les organisations syndicales, communistes notamment, distribuèrent des secours.

En fin de compte le lock-out dura 109 jours.

Des démarches étaient cependant tentées pour mettre fin au conflit. Les discussions se poursuivirent entre employeurs et ouvriers: échanges de lettres, réunions paritaires, sous l'égide de diverses autorités, maire, sous-préfet. Des audiences furent demandées aux ministres du Travail, des Travaux Publics et de l'Intérieur.

Finalement, une détente se produisit. Les ouvriers acceptèrent les conditions qui leur étaient présentées par les employeurs et un accord fut signé devant le Président du Tribunal civil, en présence des autorités du port, et homologué par le Directeur du Travail au ministère du Travail.

La Convention adoptée comportait l'obligation de ne jamais provoquer l'arrêt du travail. Cette clause ne fut pas respectée par la suite et, elle a donné lieu à une jurisprudence intéressante. (Voir page 122).

Il fut entendu que les dockers qui avaient jusqu'ici la pré-

tention d'exiger l'adhésion à leur syndicat, ou à des syndicats alliés, de toute personne travaillant au port de Dunkerque, restreindraient dorénavant l'obligation syndicale aux seuls dockers proprement dits.

Les habitudes de travail, antérieures au lock-out, permettaient au Syndicat des dockers un contrôle absolu sur la composition des équipes. La nouvelle charte a prévu des équipes déterminées pour certains travaux en laissant la liberté entière aux employeurs qui ont la responsabilité financière et matérielle des travaux, de composer leurs équipes suivant leurs besoins.

De plus, le contrat spécifiait qu'il appartenait aux employeurs de décider de l'emploi des engins mécaniques et automatiques et d'en faire usage d'après les besoins du trafic. Cette clause est certainement un des résultats les plus tangibles du lock-out de 1926 et elle a eu une grosse répercussion sur le trafic du port de Dunkerque puisque auparavant les ouvriers n'acceptaient pas l'emploi des engins dans ce port.

Nous en avons terminé avec le conflit de 1926. Les événements récents nous permettent de constater qu'à Dunkerque l'histoire n'est qu'un perpétuel recommencement, puisque à l'heure où nous écrivons les employeurs du port de Dunkerque ont encore décidé d'appliquer le lock-out pour riposter à une situation semblable à celle du printemps de 1926.

## LA GREVE DE BORDEAUX EN 1928

Le port de Bordeaux a éprouvé en 1928 une grève qui a duré du 23 septembre au 16 novembre. Pendant la première partie du conflit, après quelques jours d'arrêt complet du travail, la main-d'œuvre, grâce aux mesures prises par les employeurs, a augmenté chaque jour d'une manière constante et les employeurs furent sur le point d'arriver

à une solution satisfaisante. Puis, dans l'impossibilité où ils se sont trouvés de faire assurer la liberté du travail, sous la pression des Pouvoirs publics et également celle de certains réceptionnaires, leurs efforts ont été impuissants et à la suite d'un arbitrage de M. Poincaré, président du Conseil et de M. Loucheur, ministre du Travail, ils ont dû consentir aux ouvriers une augmentation de 4 francs par jour.

Mais un exposé plus détaillé des faits s'impose.

Au cours de l'été de 1928, le coût de la vie a augmenté d'une façon sensible. Le salaire des dockers était fixé d'après l'indice préfectoral; cependant cette hausse du coût de la vie, ne pouvant être enregistrée que par l'indice publié au début d'octobre, n'avait pas aussitôt une influence sur le taux des salaires. Le 20 août 1928, la Fédération maritime du Port de Bordeaux, en considération de cette situation, décide d'accorder aux dockers une augmentation journalière de 1 fr. 50, se réservant de rajuster les salaires dès la parution de l'indice. Le nouveau salaire est appliqué le 27 août.

Mais cette augmentation ne satisfait pas vraisemblablement les ouvriers. Le 23 septembre, la grève générale est votée par les dockers par 80 voix sur 100 votants. Les causes qui ont motivé cette brusque décision sont d'ailleurs assez imprécises. Les ouvriers ne font parvenir leur cahier de revendications aux employeurs qu'après avoir voté le principe de la grève. Aucune conversation n'a donc pu s'engager avant l'ouverture du conflit. Il semble que celui-ci ait été déclanché par le Syndicat confédéré des dockers pour accroître son influence et pour créer de l'agitation, ceci sans doute pour des raisons plus politiques que professionnelles.

La *Fédération Maritime de Bordeaux*, estimant que, groupement professionnel, elle doit se cantonner dans des

questions techniques et se dérober à toute manœuvre politique, décide de résister au mouvement déclanché. C'est pourquoi elle refuse toute entrevue avec les ouvriers et tous les arbitrages qui lui sont proposés.

Dans le but de réduire au strict minimum les répercussions de la grève sur le trafic du port, les employeurs se préoccupent de se procurer la main-d'œuvre nécessaire. Le travail se poursuit sur les quais dans des conditions sinon normales, du moins acceptables. Mais de grosses difficultés doivent être vaincues, car la liberté du travail est loin d'être assurée sur les quais, où les grévistes peuvent, sans que la police intervienne, venir menacer, insulter et trop souvent débaucher les ouvriers désireux de travailler. Cependant, petit à petit, le nombre des ouvriers qui travaillent sur le port s'accroît et atteint environt dix-sept cents; en octobre 1928 il a même été manipulé sur les quais de Bordeaux 13.454 tonnes de plus qu'en octobre 1927.

Mais la grève entre dans une nouvelle phase. Le Syndicat confédéré qui a voté la grève se trouve débordé. Les meneurs « unitaires » prennent la tête du mouvement et les troupes passent au parti du plus violent. Les entraves à la liberté du travail se multiplient, des hommes sont assommés à coups de nerf de bœuf, lardés de coups de couteaux et malmenés de toutes manières. La police n'intervient pas.

Devant la gravité de ces faits, les Pouvoirs publics finissent par s'émouvoir. La direction de la police est enlevée au maire de Bordeaux et passe au préfet. Des troupes sont chargées de garder les chantiers.

L'ordre fut rétabli sur les quais, mais il était trop tard. Les ouvriers terrorisés n'osèrent plus s'embaucher, d'autant plus que se voyant désormais impuissants sur les quais, les grévistes allèrent au domicile des travailleurs et menacèrent leurs familles de représailles.

Quelques jours avant l'anniversaire de l'Armistice, une délégation des ouvriers anciens combattants demande à la Fédération Maritime de recevoir sous ses auspices des délégués du Syndicat confédéré. La Fédération y consent et reçoit une députation assez nombreuse conduite par M. Vignaud, secrétaire de la *Fédération des Ports et Docks*. Différentes entrevues ont lieu ensuite sur l'initiative du préfet de la Gironde, et l'arbitrage du Président du Conseil est accepté par les employeurs et les ouvriers.

L'accord est signé le 16 novembre, à Paris, après médiation de M. Poincaré, président du Conseil, dans le cabinet de M. Loucheur, ministre du Travail, par les représentants de la Fédération Maritime et ceux des ouvriers. Les salaires ont été augmentés de 4 francs; les nouveaux salaires n'étaient plus établis en fonction de l'indice du coût de la vie et étaient fixés « ne varietur ». Moins d'un an après, le 1er octobre 1929, à la demande des ouvriers, on revenait officiellement au système de l'échelle mobile des salaires ! On y était revenu pratiquement même, dès avril 1929, par une augmentation des salaires correspondant à l'augmentation du coût de la vie.

## LA GREVE DU HAVRE DE DECEMBRE 1932

La grève du Havre de décembre 1932 a eu pour cause l'application de la clause du contrat de travail relative à la fixation des salaires d'après l'indice du coût de la vie.

Par une convention du 15 avril 1932 les ouvriers du port du Havre s'étaient mis d'accord avec l'*Union des Employeurs de main-d'œuvre* sur la médiation de M. Léon Meyer, député-maire, pour fixer les salaires sur la base de l'indice départemental du coût de la vie. Pour compenser la plus-value du coût de la vie au Havre, par rapport à l'indice de la Seine-Inférieure, l'indice départemental avait été majoré de 5 % après accord entre les parties, et l'indice

ainsi majoré avait été dénommé « Indice du Havre ». Cette majoration était acceptée comme forfaitaire et définitive. La première variation des salaires en fonction de l'indice ne devait jouer qu'après la parution de l'indice de novembre 1932.

Lors de la passation de cet accord, l'indice du Havre en vigueur était 98, 83, L'indice du Havre en novembre fut de 91, il donnait, par application du contrat, un salaire de base de 37,50 auquel s'ajoutait une indemnité forfaitaire fixe de « salissure » de 1,50, ce qui portait le salaire réel journalier à 39 francs. Le salaire précédent était, indemnité de salissure comprise, de 40 fr. 75.

Le nouveau salaire devait être appliqué le 5 décembre. Au cours d'une réunion, tenue le 2 décembre, les ouvriers dockers décidèrent un arrêt de travail afin de protester contre la diminution des salaires, n'acceptant pas, par conséquent, l'application du contrat qu'ils avaient signé quelques mois plus tôt.

Le 3 décembre — un samedi — les manutentions de navires furent arrêtées dans le port du Havre et ne furent reprises que le 30 décembre.

M. Léon Meyer intervint pour faire cesser le conflit. Le 12 décembre il fit paraître un appel aux ouvriers du port où il déclarait notamment : « Ayant pris part à ces conventions ( celles qui ont précédé celle du 15 avril 1932 et cette dernière) j'insiste vivement pour que les signatures échangées de part et d'autre conservent leur pleine valeur. Il n'est, en effet, pas admissible que peu de mois après, l'une ou l'autre des parties contractantes puisse renier les engagements qu'elle a pris avec ses mandataires.

« S'il en était ainsi, il n'y aurait pour l'avenir aucun accord qui puisse être signé.

« Je suis certain que les ouvriers du port, qui ont la faculté de dénoncer leur contrat d'ici le 15 décembre, lequel

prendrait normalement fin le 31 janvier 1933, consentiront à reprendre le travail aux conditions qu'ils ont acceptées.

« J'invite donc, en attendant cette époque très rapprochée où ils seront à nouveau juges de leurs destinées, les ouvriers du port à cesser une grève aussi préjudiciable au commerce havrais, que préjudiciable à leurs intérêts à une époque particulièrement douloureuse ».

Cet appel ne fut pas entendu, et la grève continua, entraînant de graves conséquences. Les lignes régulières n'assuraient plus leur service, de nombreux navires qui devaient entrer au Havre pour y décharger des marchandises furent déroutés sur d'autres ports; des navires entrés au Havre au moment de la grève ont dû en partir sans avoir terminé leurs opérations.

Cependant des transactions eurent lieu entre employeurs et dockers, et le 30 décembre les ouvriers ont repris le travail. Le salaire payé fut le salaire de 37 fr. 50 majoré de l'indemnité de salissure. Mais les ouvriers firent la grève perlée.

Au bout de quelques jours, l'*Union des Employeurs de main-d'œuvre* et le *Syndicat général autonome des Ouvriers du Port* se mirent d'accord pour accepter l'arbitrage de M. Léon Meyer, ministre de la Marine marchande, maire du Havre. Celui-ci fixa les conditions « qui doivent mettre fin au conflit qui, depuis plus d'un mois, cause le plus grand préjudice au port, au commerce et à la classe laborieuse ».

Le salaire de base se trouve désormais fixé à 39 francs et l'indemnité de salissure à 1 fr. 50. Le salaire et l'indemnité ont été fixés pour une année à partir du 19 janvier 1933.

L'accord spécifie que « les ouvriers devront travailler, dès leur acceptation, dans les mêmes conditions qu'avant la grève au point de vue du rendement. Ils ne pourront,

ajoute-t-il, refuser de faire des heures supplémentaires et les boycottages de navires devront prendre fin immédiatement ».

⁂

Quels enseignements convient-ils de tirer de ces trois exemples ?

Qu'il s'agisse d'une grève ou d'un lock-out, un conflit ne peut être que préjudiciable à tous, employeurs et ouvriers, quelles que soient d'ailleurs sa durée et son acuité, quels que soient les résultats obtenus. Ceux-ci sont toujours hors de proportion avec les moyens mis en œuvre pour les obtenir; ces conflits sont néfastes.

En ce qui concerne plus particulièrement le lock-out, il faut observer que son succès suppose des conditions qui sont extrêmement difficiles à réaliser. Le lock-out est une mesure qui ne s'improvise pas. Elle doit être préparée, afin d'être effective pour être efficace. Le lock-out met aux prises non seulement employeurs et ouvriers, mais encore armateurs et réceptionnaires. Toutes difficultés entre ces derniers doivent être réglées avant la déclaration du lock-out, afin d'éviter les défaillances. A Dunkerque, en 1926, les patrons ont montré une certaine abnégation pour régler au mieux toutes les difficultés qui se sont présentées, mais ils n'y sont arrivés qu'après bien des tentatives. Il n'en eût pas été de même si les principales dispositions avaient été prises d'avance.

Un moyen qui pourrait être excellent, a-t-on dit, au cas où les employeurs envisagent un lock-out, serait de faire connaître cette décision aux ouvriers, en leur indiquant que, faute par eux d'avoir obtempéré à telle ou telle mesure, le lock-out sera déclaré dans un délai donné. Ainsi, les employeurs auront eu le temps de prendre des mesures pour que le jour de la déclaration du lock-out, le port soit

vide et par ailleurs, cette manière d'agir aura souvent pour effet que le résultat sera obtenu sans qu'il y ait besoin d'appliquer une mesure en elle-même néfaste. Mais de son côté, cette façon de procéder soulève de nombreuses objections.

Ne va-t-on pas ainsi attiser le conflit ? Et par l'annonce d'une décision aussi grave ne va-t-on pas provoquer à l'avance les réclamations des réceptionnaires de marchandises ? N'est-il pas à craindre que cette décision prise trop longtemps à l'avance ne soit pas au dernier moment exécutée, ou que des défections se produisent ?

De tout ceci il ressort que le lock-out patronal sur les quais d'un port, en raison des intérêts en présence, parfois divergents, est d'un maniement très délicat.

En ce qui concerne la grève, nous pouvons établir entre les deux cas cités des comparaisons. C'est toujours une question de salaires qui est en jeu; la grève éclate sous l'impulsion d'une minorité et le mouvement s'étend avec rapidité, la résistance excitant elle-même à plus de résistance. Ces conflits se terminent en général par un arbitrage qui donne naissance à une nouvelle réglementation du travail dans le port. Disons encore que les partis politiques avancés s'insinuent toujours dans ces conflits.

Techniquement, la grève est plus facile à réaliser que le lock-out. Sa soudaineté est toujours, pour elle, un atout.

La grève comme tout mouvement de masse est dangereuse, car la masse est aveugle sur les conséquences des courants qu'elle suscite. Les Pouvoirs publics ne sauraient trop veiller à ce que les grèves ne conduisent à des abus et à des violences.

Enfin, les conflits sur les quais, quels qu'ils soient, arrêtent le trafic et causent des troubles, d'où des conséquences économiques désastreuses, et dans un autre domaine des problèmes juridiques délicats à trancher. Ceux-ci vont maintenant retenir notre attention.

*Section II.*

## Les conséquences juridiques des conflits sur les quais.

La loi du 25 mars 1864 a modifié complètement notre législation relative à la coalition et à la grève. Elle proclame le principe de la liberté de la coalition, elle efface le délit de coalition puni par les articles 414 et 415 du Code pénal. Désormais, les ouvriers ou les patrons peuvent se concerter et la déclaration de grève n'expose plus les grévistes à des poursuites correctionnelles.

Mais la loi du 25 mars 1864 n'a pas supprimé le délit de coalition sans prendre par ailleurs des mesures contre les actes de violence qui accompagnent toujours les grèves. En même temps qu'elle supprimait le délit de coalition, elle créait le « délit d'atteinte à la liberté du travail », punissable d'un emprisonnement de 6 jours à trois ans de prison et d'une amende de 16 à 3.000 francs. Tous les éléments constitutifs du délit sont d'ailleurs précisés dans les articles 414, 415 et 416 du Code pénal.

Le délit d'atteinte à la liberté du travail est fréquent sur les quais. Par exemple, le 25 février 1929, cinq ouvriers membres du Syndicat unitaire des travailleurs du port de Bordeaux, s'étaient opposés sous la menace d'une grève générale à l'embauchage par M. X..., entrepreneur de manutentions, de deux ouvriers parce qu'ils n'étaient pas inscrits au Syndicat unitaire. Par décision du Tribunal correctionnel de Bordeaux, ils furent condamnés à des peines de 6 à 8 mois de prison pour entrave à la liberté du travail. Appelants le 24 avril suivant, ils furent condamnés par la Cour d'appel. Les condamnés s'étaient pourvus en Cassation. Par arrêt du 6 mars 1933 la Cour Suprême à rejeté leur pourvoi.

Ainsi, bien que la coalition ne soit plus un délit, si cette

coalition ou cette grève sont accompagnées d'entrave à la liberté du travail, il y a délit, et le coupable est passible du Tribunal correctionnel.

D'autre part, si la grève, la coalition, la mise à l'index ne sont plus des délits, il ne s'ensuit pas que la grève, la coalition ou la mise à l'index n'entraînent aucune responsabilité, car si elles ne sont plus depuis 1864 et 1884 des faits illicites passibles d'une peine, elles peuvent cependant être des faits licites simplement dommageables obligeant leurs auteurs à la réparation du préjudice causé en application de l'article 1382 du Code civil.

En dehors de ce point de vue de la responsabilité civile, la grève, rappelons-le aussi, soulève et en particulier dans les ports beaucoup d'autres problèmes.

Pour nous limiter nous étudierons quelques-unes des questions qui se posent le plus fréquemment :

— L'ouvrier mis à l'index par ses camarades peut-il réclamer des dommages-intérêts pour réparer le préjudice qui lui a été causé ?

—La grève peut-elle être invoquée comme un cas de force majeure arrêtant les délais prévus pour le chargement et le déchargement des navires ?

— La grève rompt-elle le contrat de travail ? Quelles sont les conséquences de la rupture ?

### 1re QUESTION : L'ouvrier mis à l'index par ses camarades peut-il réclamer des dommages-intérêts pour réparer le préjudice qui lui a été causé ?

La jurisprudence l'admet, quand il y a eu « abus de droit ». Nous citerons non pas un cas intéressant un docker, mais un cas intéressant un marin.

La Cour d'Appel de Poitiers a décidé, dans un arrêt du 14 mai 1923, que le Syndicat des Inscrits maritimes et le secrétaire de ce Syndicat étaient solidairement responsa-

bles vis-à-vis du marin qu'ils ont forcé à débarquer sous menace de grève, sous prétexte que ce marin s'était retiré du Syndicat. Se basant sur les termes de l'article 7 de la loi du 12 mars 1920 sur les Syndicats professionnels, qui déclare que « tout membre d'un Syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'Association, nonobstant toute clause contraire », la Cour a estimé que toute entrave à cette liberté constituait une faute civile justifiant en cas de préjudice l'allocation de dommages-intérêts.

En conséquence, elle a condamné le secrétaire du Syndicat des Inscrits maritimes de la Rochelle qui avait obligé le patron d'un chalutier à débarquer un chauffeur « qui ne payait pas son Syndicat » sous menace de voir l'équipage se mettre immédiatement en grève.

Le chauffeur ayant été débarqué et n'ayant plus trouvé à s'embarquer sur un autre bateau, dût abandonner sa profession et perdit ses droits à sa retraite d'inscrit maritime. Le secrétaire du Syndicat et le Syndicat lui-même furent condamnés à lui payer, à titre de dommages-intérêts, la somme de 5.000 francs.

**2e QUESTION : La grève peut-elle être invoquée comme cas de force majeure ?**

La question est importante dans les ports. Il s'agit de savoir si la grève fait ou ne fait pas courir le « délai de planche » et si, par suite, il y aura, ou il n'y aura pas, lieu au paiement de surestaries.

Le problème se pose pour la grève, il se pose également pour le lock-out. Nous examinerons l'une et l'autre hypothèse.

Très longtemps la jurisprudence n'a pas admis que la grève fut un cas de force majeure; actuellement, elle l'admet, à la condition que la grève soit *imprévue*, et se présente de telle façon que le chef d'entreprise se trouve dans

l'impossibilité d'y mettre fin. (Cass., 31 oct. 1905, Cass., 28 oct. 1907, Nantes, mai 1912, etc...)

Lorsque la charte-partie stipule expressément que l'indemnité pour cause de retard ne sera pas due en cas de grève, cette expression ne doit pas être entendue comme visant une grève quelconque, même partielle, mais bien seulement une grève présentant un cas de force majeure, à raison de son caractère *absolu* et de l'obstacle *insurmontable* qu'elle oppose au travail : ainsi en a décidé la Cour de Cassation dans l'arrêt du 31 octobre 1905.

Cette jurisprudence qui semblait établie a été cependant modifiée récemment par un arrêt de la Cour d'Appel de Rouen du 30 novembre 1932, qui tranche, il est vrai, un cas un peu spécial, mais qu'il est intéressant de signaler, étant donné la tendance qu'il dénote.

Les juridictions françaises — tribunaux et Cours d'Appel — estimaient jusqu'alors que la clause de grève qui figure dans les chartes-parties « Welcon » (art. 16) et « Coastcon » (art. 18) ne devait pas être interprétée dans un sens absolu, équivalent à l'exception de force majeure, inutile à stipuler dans une convention, mais dans un sens restrictif laissant aux réceptionnaires la charge de prouver qu'ils avaient été mis dans l'impossibilité d'exécuter leurs obligations.

En application de cette jurisprudence, MM. Primavesi et Wood, que la grève survenue dans le port de Rouen, en 1928, avait empêché de décharger le navire « l'Arleia », dans le temps prévu par la charte-partie, s'étaient vus, le 3 janvier 1930, condamnés par le Tribunal de Commerce de Rouen au paiement de 196 livres correspondant à 392 heures de surestaries.

MM. Primavesi et Wood ayant interjeté appel de ce jugement, qui ne faisait que suivre la jurisprudence établie en la matière, la Cour d'Appel de Rouen rendit, le

6 janvier 1931, un premier arrêt avant faire droit, auquel elle est demeurée fidèle dans son arrêt définitif, rendu le 30 novembre 1932.

Pour bien comprendre la portée de la question, il faut préciser que le Tribunal de Commerce de Rouen avait décidé, d'après la jurisprudence de la Cour de Cassation, que la clause 18 de la charte-partie « Coastcon » n'exonérait le réceptionnaire excipant du cas de grève que s'il y avait *suppression totale du travail dans le port*. Pour peu que dans la période considérée un travail partiel ait été réalisé, il n'y avait pas grève générale et les surestaries étaient dues.

Dans son arrêt avant faire droit, la Cour de Rouen s'est éloignée de cette théorie; elle a dit que si la clause 18 ne doit pas être considérée comme une pure et simple référence au droit commun, ce qui la rendrait inutile, et que si on devait admettre qu'elle a pour effet d'élargir, dans une certaine mesure, la dispense de surestaries au delà des cas d'empêchement absolu qui se confondraient avec la force majeure, son application exigeait néanmoins un cas de grève; que l'empêchement qui résulterait de celle-ci doit avoir été tel que le réceptionnaire n'ait eu, pour opérer le déchargement, que des moyens de fortune incompatibles avec son organisation commerciale et qui eussent été de nature à lui imposer des frais hors de proportion, soit avec ses ressources, soit au moins avec le bénéfice attendu de la cargaison. Et cet arrêt avant-faire droit renvoya l'affaire devant un arbitre rapporteur, chargé de rechercher quels étaient les moyens de déchargement qui restaient à la disposition de MM. Primavesi et Wood, principalement pendant les heures de planche consécutives à l'arrivée du navire.

L'arrêt définitif, statuant sur le rapport de l'arbitre, a constaté que MM. P. et W. n'avaient à leur disposition que

des moyens de déchargement de réalisation incertaine, dont l'emploi eût en tout cas entraîné pour eux des difficultés d'exécution et des dépenses disproportionnées avec le bénéfice à retirer de la cargaison. Il a réformé le jugement du Tribunal de Commerce et exonéré MM. P. et W. des surestaries au paiement desquelles le Tribunal les avait condamnés.

On voit l'évolution importante que marque cet arrêt dans la jurisprudence au cas de grève sous le régime des chartes - parties « Welcon » et « Coaston ». Jusqu'à cet arrêt la clause 18 ne pouvait jouer que s'il y avait arrêt total du travail. Désormais, la situation devra être examinée particulièrement. Notons que l'arrêt rendu le 30 novembre 1932 par la Cour de Rouen n'a pas été soumis à la Cour de Cassation et qu'il est définitif.

⁂

Que décider maintenant au cas de *grève perlée* ? D'après les principes, généralement admis par la jurisprudence, et que nous venons d'énoncer, la grève perlée ne pourra jamais être considérée comme un cas de force majeure. Pourtant, quand elle sévit dans un port d'une façon complète et qu'elle a pour effet de diminuer notablement le rendement du travail, il semble judicieux d'en tenir compte pour ce qui a trait aux surestaries.

C'est ce qu'a admis le Tribunal de Commerce de Rouen dans un jugement du 13 juin 1924 pour le motif suivant : « Lorsqu'il est établi par un parère que la grève perlée qui sévissait pendant le temps du déchargement du navire dont s'agit, a diminué de moitié la production de travail pour le déchargement de bois, il est fait bonne justice en mettant les surestaries réclamées par l'armateur, pour les deux tiers à la charge de celui-ci, et pour un tiers seulement à la charge du destinataire : la grève perlée a

pour effet la cessation presque complète du travail utile et donne lieu à l'application de la clause de la charte-partie excluant des surestaries les jours de grève et de lock-out, sans que l'armateur puisse se prévaloir de la stipulation que la grève du seul personnel du destinataire n'aurait pas son effet exonératoire, alors que cette grève perlée a été générale. »

⁂

Reste à examiner l'hypothèse du lock-out. Celui-ci constitue-t-il le cas de force majeure ?

Il ne saurait être mis en doute que la force majeure peut-être invoquée par tous ceux pour lesquels le lock-out a été un fait indépendant de leur volonté et imprévisible. C'est l'application des principes admis par la jurisprudence pour le cas de grève. Ainsi en a jugé la Cour d'appel de Douai dans un arrêt du 14 avril 1911.

Mais des cas d'espèces peuvent se présenter au sujet desquels le lock-out n'apparaîtra pas comme imprévisible ou indépendant de la volonté de l'intéressé.

Durant le conflit de Dunkerque, en 1926, le Tribunal de Commerce de cette ville eut à connaître de la matière et se montra en général très libéral pour admettre que le lock-out constituait bien un cas de force majeure.

Un patron marinier était arrivé dans le port de Dunkerque avec un chargement de charbons après le commencement du lock-out. Tout travail étant suspendu, la « bélandre » fut immobilisée pendant un certain temps, puis elle fut dirigée sur le port de Bruges, où elle fut immédiatement déchargée. Le patron marinier ayant assigné le destinataire pour obtenir une réparation du préjudice que lui avait causé l'immobilisation de son bateau, le Tribunal de Commerce de Dunkerque dans un jugement du 2 août 1926 le débouta, arguant que le lock-out

ne pouvait être prévu par le destinataire et constituait un cas de force majeure.

Le patron marinier appela de ce jugement devant la Cour de Douai. Son avocat soutint que le lock-out patronal n'avait pas eu un caractère soudain et que le destinataire aurait dû immédiatement dérouter le chargement de charbons. La Cour d'Appel a admis cette thèse et réformé le jugement du Tribunal de Commerce, en décidant qu'en principe le lock-out n'a pas un caractère de force majeure; qu'en fait, les industriels qui l'avaient décrété avaient pu en prévoir les conséquences et qu'ils pouvaient prendre toutes les mesures nécessaires.

La Cour de Cassation, saisie de l'affaire, a donné raison à la Cour d'Appel de Douai dans un arrêt du 30 janvier 1929.

D'après cet arrêt, la force majeure doit s'entendre des événements qui constituent un obstacle absolu à l'exécution de l'obligation et non de ceux qui la rendent seulement plus onéreuse. En conséquence, le lock-out décrété par une organisation d'armateurs ne peut être invoqué comme un cas de force majeure, par un de ces armateurs, pour laisser en instance de déchargement une péniche entrée au port, au moment où le lock-out venait d'être décidé, alors que cet événement n'a pas mis l'armateur en cause dans l'impossibilité d'exécuter le déchargement dans un délai normal, soit en recherchant des ouvriers non atteints par le lock-out, soit en déroutant la péniche vers un autre port.

En résumé, si la jurisprudence paraît établie quand il s'agit d'une grève générale et effective, il n'en est pas de même quand la grève est partielle ou perlée, et dans le cas de lock-out. Dans ces dernières hypothèses, on ne peut dire qu'il y ait une solution unique, la solution ne pourra être établie qu'après l'examen de chaque cas.

**3e QUESTION : La grève rompt-elle le contrat de travail ? Quelles sont les conséquences de cette rupture ?**

La jurisprudence constante de la Cour de Cassation établit que la grève est non pas une *suspension*, mais bien une rupture du contrat de travail (Cass., 18 mars 1902, 15 mai 1907). Et cette jurisprudence est conforme à l'esprit de la loi de 1864 qui en faisant disparaître le caractère délictueux de la grève n'a pas créé un « droit » de grève, droit collectif qui eut été contradictoire aux engagements personnels de ceux qui l'exercent. La loi de 1864 a simplement permis aux ouvriers de se coaliser pour faire collectivement ce qu'ils ont le droit de faire individuellement, c'est-à-dire de refuser l'embauchage. Mais elle ne les a jamais autorisés à violer collectivement des obligations qu'ils sont tenus de respecter individuellement.

Si donc des ouvriers liés par un contrat de travail se refusent à l'exécuter, ils le rompent, et cette rupture entraîne certaines conséquences, notamment :

— que le patron, du fait de l'ouvrier, se trouve dégagé de toutes les obligations prévues au contrat;

— qu'il peut remplacer aussitôt les ouvriers défaillants, et que la grève finie, il peut reprendre certains des ouvriers grévistes, sans que ceux qui sont refusés puissent considérer ce refus comme un congédiement;

— que l'ouvrier qui se met en grève, ayant rompu volontairement le contrat sans préavis, alors que parfois l'usage lui impose un délai-congé, peut de ce fait être l'objet, de la part du patron, d'une demande en dommages-intérêts.

Ce dernier point nécessite quelques développements. Il résulte en effet, d'un arrêt de la Cour de Cassation du 24 mars 1921, que le simple fait, par des ouvriers, de menacer leur employeur de grève, au cas où il ne satisferait pas aux revendications qu'ils lui soumettent, pour une date déterminée, suffit par lui-même à constituer le point

de départ du délai-congé exigé par les usages. Il s'en suit qu'il faut admettre réciproquement que la simple menace de lock-out pour une date déterminée suffit, de son côté, de la part d'un employeur, pour faire courir à elle seule, le point de départ du délai-congé auquel il est tenu. Il est des cas où cette mesure conditionnelle constitue une mesure efficace dans les mains du patron, dans l'hypothèse de la grève perlée par exemple.

Enfin, la rupture du contrat peut causer à l'employeur un préjudice dont les grévistes peuvent être déclarés responsables.

Remarquons que l'hypothèse du paiement d'une indemnité pour préavis n'est pas en règle générale valable pour les entreprises de manutentions, car dans ces industries, le délai de préavis n'existe pas, la grande majorité des ouvriers étant embauchée à la journée.

L'hypothèse d'une indemnité en réparation du préjudice causé par la grève est plus vraisemblable. La grève, en effet, est préjudiciable à l'employeur qui n'aura pu effectuer les opérations de manutentions sur un navire.

Mais pour examiner les faits dans leur réalité, il faut les envisager tels qu'ils se présentent dans leur complexité.

Dans la plupart des ports, avons-nous vu, les ouvriers sont embauchés dans les conditions qui sont déterminées par des conventions collectives, et en cas de conflit, c'est la loi du 25 mars 1919 qui va jouer; il y aura aux termes de cette loi, violation des engagements contractés (art. 31 du Code du Travail), sans oublier que les conventions collectives dans plusieurs ports comportent certaines clauses telles que celle de ne jamais arrêter le travail sur le quai. C'était le cas à Dunkerque. Dans ce port, le Syndicat ouvrier a d'ailleurs été condamné à payer des indemnités aux employeurs ayant subi un dommage par suite d'un arrêt du travail (voir p. 122, conventions collectives de travail dans les ports).

La jurisprudence est sur tous ces points fermement établie, mais cette responsabilité est bien théorique !

⁂

Enfin, l'actualité pose une dernière question au sujet de la grève et du lock-out : *les grévistes ou lock-outés ont-ils droit aux secours de chômage ?*

Aux termes de l'article 7 du décret du 28 décembre 1926 *modifié* « ne peuvent recevoir de secours les personnes dont le chômage est provoqué par un différend collectif de travail intéressant l'établissement où elles travaillent ».

C'est ainsi qu'au cours de la grève du Havre de décembre 1932 et au cours de différentes grèves partielles dans plusieurs ports, depuis l'institution des fonds spéciaux de chômage pour les dockers, l'allocation des secours a été suspendue pendant toute la durée du conflit.

Cependant l'application de ces dispositions a soulevé des réclamations et, à l'occasion de la grève et du lock-out de Dunkerque de 1933, les ouvriers de ce port ont demandé que les secours de chômage soient maintenus aux grévistes, et sont intervenus, dans ce but, auprès de M. François Albert, Ministre du Travail. Celui-ci a appliqué pour les dockers de Dunkerque la solution qu'il avait adopté pour les ouvriers de l'usine Citroën, au moment de la grève d'avril 1933.

A cette époque, interpellé à la Chambre, il s'était expliqué sur la thèse gouvernementale conciliant le droit aux secours de chômage et le « droit » de grève. (Séance du 11 avril 1933.)

En cette circonstance, le ministre avait, par circulaire du 14 avril 1933, transmis aux préfets des instructions concernant la conduite à tenir par les fonds de chômage à l'égard des demandes d'admission aux secours formées

par des ouvriers qui ne travaillent pas par suite de grève ou de lock-out. L'admission de ces travailleurs aux secours de chômage peut être envisagée par une commission locale sous les conditions suivantes :

1° Qu'ils présentent un certificat de travail ou, à défaut, si ce certificat ne leur a pas été délivré, un bulletin de paye, prouvant qu'ils appartenaient bien à l'établissement touché par le conflit;

2° Qu'ils déclarent par écrit et sous leur signature :

*a*) Qu'ils n'attendent pas la fin du conflit pour travailler à nouveau et qu'ils sont décidés à accepter un nouvel emploi;

*b*) Qu'ils ne participent pas ou qu'ils ne participent plus aux secours de grève, quelle que soit l'origine de ces secours;

3° Qu'ils fassent la preuve, par leur inscription à l'Office de Placement, qu'ils recherchent effectivement un nouvel emploi et que l'Office n'a pas pu le leur procurer.

En vertu de cette circulaire les grévistes de Dunkerque ont touché les allocations de chômage pendant le conflit de 1933.

Cette interprétation du décret du 28 décembre 1926 n'est pas exempte de critiques. Il est manifeste que sous le couvert de la réglementation prévue dans la circulaire du 14 avril 1933, les fonds de chômage peuvent devenir de véritables caisses de secours en cas de grève ou de lock-out. Il appartient alors aux commissions de chômage, composées des représentants patronaux et ouvriers, qui statuent sur l'attribution des secours, de se montrer très prudentes et très strictes pour faire respecter le règlement et éviter les abus.

*Section III.*

## La conciliation et l'arbitrage dans les conflits sur les quais.

Les conflits sur les quais ont des conséquences néfastes. Ils sont ruineux pour tous. Il convient de chercher à les éviter.

La législation française prévoit une procédure de conciliation et d'arbitrage en cas de conflit (loi du 27 décembre 1892). Les patrons, ouvriers ou employés entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif portant sur les conditions du travail peuvent soumettre les questions qui les divisent à un Comité de conciliation et, à défaut d'entente dans ce Comité, à un Conseil d'arbitrage.

Cette initiative appartient aux intéressés qui saisissent le juge de paix de leur intention de soumettre le différend au Comté de conciliation tel qu'il est prévu par la loi.

En cas de grève, à défaut d'initiative de la part des intéressés, le juge de paix intervient d'office.

A défaut de conciliation, la loi offre encore aux parties, le recours à l'arbitrage en vue duquel elle a organisé une procédure spéciale.

Est-il nécessaire de dire que cette loi est inappliquée ? On l'a expliqué par le manque d'autorité et de prestige des juges de paix. En fait, quand il y a un conflit sur les quais, c'est le maire, le préfet ou le ministre même qui interviennent. Nous l'avons constaté dans les grèves du Havre et de Bordeaux.

On a dit aussi que l'insuccès de la loi du 27 décembre 1892 venait de la nécessité dans laquelle se trouvaient les parties en conflit d'instituer l'organisme de conciliation et d'arbitrage à l'occasion de la grève ou de la menace de grève. Il est vain d'espérer qu'elles y arriveront avant que la grève soit commencée et, même, au début du conflit;

ce n'est souvent qu'après de longs jours de lutte que la nécessité ou la lassitude les y contraignent. Un organisme permanent serait peut-être plus efficace.

L'expérience des conflits sur les quais, et non seulement de conflits, mais même des escarmouches légères, ou simplement des difficultés qui peuvent se présenter, prouve que l'essentiel pour éviter un conflit ou l'arrêter est que patrons et ouvriers rentrent en contact, qu'ils puissent parler, discuter et s'entendre.

Les commissions paritaires des ports ont à ce point de vue un rôle important à jouer et leur influence est efficace. Et ceci d'autant plus que les commissions paritaires dont nous parlons groupent les représentants de deux organisations professionnelles. Ce n'est pas tel patron qui discute avec tel ou tel ouvrier. Ce sont les représentants des patrons qui parlent avec les représentants des ouvriers. Ceci écarte des discussions les questions de personnes qui peuvent souvent aviver un débat.

Les conventions collectives de travail prévoient parfois le recours à l'arbitrage en cas de conflit. C'est une mesure sage, mais qu'on oublie parfois d'appliquer quand un conflit est dans l'air.

Parmi ces conventions collectives signalons celles de Calais qui prescrit qu'en cas de difficultés au sujet du travail la Fédération maritime de ce port et les groupements ouvriers constitués se réunissent *de suite*, avec la bonne volonté de s'entendre, et que le travail ne sera interrompu que si les parties n'arrivent pas à un accord.

En fait, et ce cas est très intéressant à noter, car il prouve la valeur de cette clause en même temps qu'il témoigne de la conscience des organisations professionnelles du port de Calais, depuis dix ans, malgré plusieurs incidents parfois graves, cette clause a toujours joué et le travail n'a été interrompu qu'une seule fois en 1926.

De nombreuses propositions ont été présentées pour modifier et compléter notre législation de la conciliation et de l'arbitrage en la rendant effective. C'est une question extrêmement difficile, aussi difficile que de trouver une procédure d'arbitrage efficace pour éviter les guerres, et d'ailleurs la grève n'est-elle pas une guerre ?

Un projet de loi a été déposé le 17 janvier 1929 par M. Loucheur, Ministre du Travail, dans le but de modifier la législation actuelle relative à la conciliation et à l'arbitrage en matière de conflits collectifs du travail. Ce projet, nous l'indiquerons d'une façon succincte, vise à rendre *obligatoire* la tentative de conciliation et ses principales dispositions sont les suivantes. En cas de différend collectif de travail et préalablement à toute suspension de travail, une entrevue doit avoir lieu entre les parties si l'une d'elle le demande. Si l'accord ne peut se faire, les parties doivent se prêter à une nouvelle tentative de conciliation sur l'avis du Préfet du département ou du Ministre du Travail. Lorsque le différend, malgré ces pourparlers, n'aura pu être résolu, le projet détermine les conditions dans lesquelles de nouveaux essais de conciliation seront obligatoires pour les parties, en cas de grève ou de lock-out déclaré. Après une nouvelle tentative obligatoire de conciliation, faite sur la demande de l'une des parties, le Préfet ou le Ministre du Travail décide, s'il y a lieu, de poursuivre la procédure de conciliation. Les délégués des parties, assistés au besoin des représentants des organisations syndicales, peuvent, à l'occasion des tentatives de conciliation, après arrêt du travail, être convoqués devant les conciliateurs. Le projet prévoit, d'ailleurs, l'institution d'une Commission supérieure de conciliation, formée d'un nombre égal d'employeurs et d'employés choisis parmi les membres du Conseil national économique, et devant laquelle le Ministre du Travail pourra toujours renvoyer les représentants des parties. Pour ce qui est de

l'arbitrage, il demeure entièrement facultatif.

Il est à craindre que ces multiples tentatives de conciliation aient pour résultat de faire traîner les conflits en longueur.

Ce projet de loi a été voté par la Chambre des députés, sans que des modifications aient pu être apportées au texte élaboré par le Ministre du Travail. Certains parlementaires ont essayé d'obtenir que la première tentative de conciliation puisse se produire essentiellement entre employeurs et employés et que les représentants des Syndicats n'interviennent qu'aux tentatives de conciliation suivantes; les amendements déposés en ce sens ont été retirés et l'ensemble du projet voté à une forte majorité. La question est soumise à la Haute Assemblée.

QUATRIÈME PARTIE

# Les mesures tendant à l'amélioration de la situation matérielle et morale de l'ouvrier docker.

## CHAPITRE VIII

## Les risques professionnels dans les manutentions maritimes

*(Loi de 1898 sur les accidents du travail)*

L'entreprise de manutentions est l'une des plus sujettes aux risques professionnels. Ceux-ci y sont d'autant plus étendus que les travaux accomplis sont des travaux de force qui mettent l'homme en contact avec des objets pesants et des engins puissants et que ces travaux s'exécutent dans des conditions défavorables, en plein air, au bord d'un quai, dans une cale de navire, etc...

La question des risques professionnels présente donc pour les entrepreneurs de manutentions et les dockers, un intérêt primordial. De plus, les caractéristiques très spéciales de cette profession suscitent pour l'application des lois existantes des difficultés qui n'avaient pas été prévues et auxquelles on s'efforce de remédier.

Double raison de l'importance que présente ce chapitre dans une étude sur les manutentions dans les ports maritimes français.

Nous le diviserons en cinq parties :

*Section I. — L'étendue des risques professionnels dans les entreprises de manutentions.*

*Section II. — L'application de la loi du 9 avril 1898 aux entreprises de manutentions dans les ports.*

*Section III. — Les points défectueux de la loi du 9 avril 1898 en ce qui concerne les entreprises de manutentions.*

*Section IV. — La loi du 25 octobre 1919 sur les maladies professionnelles et les entreprises de manutentions.*

*Section V. — La pratique de l'assurance mutuelle dans les entreprises de manutentions.*

*Section I.*

## L'étendue des risques professionnels dans les entreprises de manutentions.

Nous l'avons dit, le docker est astreint à des travaux durs, fatigants, exigeant des efforts violents, souvent dans des attitudes défectueuses.

Les charges sont pesantes et difficiles à manœuvrer. Le transport sur les épaules, le plus usité, est un travail rude qui nécessite de gros efforts, du fait surtout que celui qui porte le fardeau doit souvent, en totalité ou en partie, le charger lui-même sur ses épaules ou le décharger. Il faut tenir compte aussi des distances parcourues, des rampes à monter ou à descendre (souvent entre le quai et le bateau, au-dessus de l'eau), de la nature du terrain à traverser. Les transports sont parfois effectués sur des échafaudages ou sur des installations de fortune. Les ouvriers doivent se déplacer avec rapidité et ordre dans des espaces souvent mal éclairés et étroits, encombrés de matériaux divers, de machines et engins en action, sur des terrains inégaux presque toujours fortement inclinés et se trouvant à une certaine hauteur de la terre et de l'eau, sur des escaliers, des passerelles.

Tout ceci constitue autant de risques d'accidents. Et en fait, dans les entreprises de manutentions, les accidents sont nombreux.

De plus, le docker est exposé non seulement aux accidents consécutifs au caractère périlleux de son travail, mais aussi aux maladies et aux affections professionnelles qui résultent du métier lui-même.

La peau de l'ouvrier est souvent le siège de lésions provenant de l'action mécanique des charges, s'exprimant par la pigmentation, l'hypertrophie, l'atrophie de certaines parties du corps et de certains muscles. Les dockers qui n'ont pas les conditions nécessaires de résistance présentent des troubles de dénutrition, de l'anémie et un affaiblissement du développement général.

On remarque aussi chez eux des maladies des organes respiratoires : rhumes, catarrhes des bronches, pneumonies, causés par les poussières, les intempéries. On remarque encore des lumbagos, des rhumatismes aigus ou chroniques frappant les articulations et entraînant l'ankylose. On peut enfin signaler de nombreux cas de hernies.

Dans l'exercice de leur profession, les dockers rencontrent encore d'autres dangers causés par la nocivité des produits qu'ils manutentionnent.

Les poussières irritantes ou toxiques tiennent la première place. Elles proviennent de toutes sortes de matières transportées à l'état brut, telles que grains, minerais, charbons et certains produits chimiques.

Les grains contiennent une quantité considérable de poussières consistant en général en poils aigus et en fragments de matières végétales qui causent des troubles des voies respiratoires. Selon les grains, la composition des poussières n'est pas la même et occasionne des troubles pathologiques différents. C'est ainsi que les poussières de blés composées de poils assez gros entraînent des symptômes immédiats d'irritation respiratoire. D'après les dires des dockers, cette poussière serait la plus irritante quoiqu'il s'agisse de grain propre et sain. L'orge présente

une très grande proportion de poils très fins qui pénètrent profondément dans les voies respiratoires. Ils ne provoquent pas de symptômes immédiats d'irritation, mais une bronchite irritative précoce. Les cargaisons de maïs ne semblent pas, par contre, dégager de poussières nocives (1). A Anvers, on estime que les grains de la mer Noire sont les plus poussiéreux, puis par ordre décroissant viendraient : l'orge d'Egypte, le blé des Indes, les grains d'Amérique du Nord, les grains d'Amérique du Sud. Les ouvriers sont d'autant plus exposés à l'inhalation des poussières que les grains sont déchargés par des procédés rudimentaires. Avec les élévateurs pneumatiques ce risque disparaît presque complètement.

Les minerais sont également poussiéreux, en particulier les minerais grillés qui dans certains cas sont arrosés avant le déchargement. Leur nocivité dépend évidemment des corps toxiques qu'ils contiennent (plomb, manganèse, arsenic) et aussi de leur teneur quantitative et qualitative en silice. Certains minerais de manganèse des Indes peuvent contenir de 12 à 15 % de silice et ce minerai est considéré comme l'un des plus poussiéreux et des plus dangereux. Sa manutention peut entraîner des maladies et des vomissements. Mentionnons également les minerais de magnésie et de cuivre qui peuvent provoquer parfois des crachements de sang et des saignements de nez, les poussiers du charbons, des ciments, des scories Thomas, du guano. Les emballages — quand il y en a — ne constituent pas toujours une protection suffisante, car ils sont souvent rongés par les produits chimiques qu'ils contiennent.

---

(1) Expériences faites en 1924 par Middleton. Sur 43 déterminations de poussières effectuées avec l'appareil d'Owens, 24 indiquaient une teneur de 190 à 3.089 poils par 500 c.c. d'air avec une moyenne de 932. Les nombres généralement rencontrés étaient de 1.050 poils avec la poussière de blé et de 1.147 avec la poussière d'orge. D'après une étude du Bureau international du Travail : Hygiène du travail, travailleurs des Ports.

Les liquides irritants, par les vapeurs qu'ils dégagent, peuvent également causer des intoxications, lors du chargement et du déchargement des navires-citernes. Mais ces opérations sont faites le plus souvent automatiquement.

La manipulation de produits animaux, cuirs, peaux laines, expose les ouvriers au risque d'infection et en particulier au charbon. Le travail à bord des navires provenant de ports contaminés par la peste, le choléra, etc... peut les mettre en contact avec des marchandises infectées. On a observé des cas de fièvre jaune à Saint-Nazaire en 1864, des cas de choléra, de peste dans différents autres ports. On a noté également que les ouvriers des ports fournissent un gros pourcentage aux épidémies locales de typhoïdes et de dyssenterie.

On pourrait allonger encore cette liste de « risques ». Il ne faudrait pas croire cependant, comme cette énumération semblerait l'indiquer, que, si tous les dockers ne meurent pas, ils sont tous frappés. Il existe, fort heureusement, de vieux dockers et certains à 80 ans passés, travaillent encore sur les quais !

L'étendue des risques qu'ils courent et sur laquelle nous nous sommes attardés est évidemment très vaste, mais il convient de faire des observations.

En premier lieu, ces risques sont atténués par certaines mesures d'hygiène élémentaire prises spontanément par les employeurs et les ouvriers.

D'une manière générale, pour réduire au minimum les dangers provenant des produits manipulés, qu'ils soient caustiques, sales ou poussiéreux, les dockers ont l'habitude de se protéger les cheveux, les yeux et les oreilles. Ils revêtent parfois des vêtements spéciaux, dans certains cas, des « couvre-nuques ». Il n'en reste pas moins vrai que la protection des voies respiratoires est difficile à réaliser par suite des conditions de travail. On a pensé à

prescrire dans certains cas le port d'appareils adéquats.

En second lieu, il est certain que plusieurs de ces risques disparaissent avec l'emploi des engins de plus en plus perfectionnés qui sont mis en usage pour le déchargement des marchandises en vrac, en particulier les grains, minerais et charbons. On cherche à éviter tout dégagement de poussières. De plus, on veille à l'emballage des substances nocives dans des caisses, sacs ou tonneaux appropriés, munis d'étiquettes et d'inscriptions pour attirer l'attention de travailleurs appelés à les manutentionner.

En troisième lieu, il convient de noter que la plupart de ces produits nocifs, salissants, insalubres, donnent lieu, quand ils sont manutentionnés, au paiement d'indemnités ou de suppléments. Ceci ne supprime pas le « risque », dira-t-on, mais permet de proportionner le salaire à l'effort et au danger couru et de réparer les premiers inconvénients causés par ces manutentions aux vêtements des ouvriers (indemnité de salissure pour détérioration d'effets).

Néanmoins, ces risques demeurent. Et il nous faut maintenant les envisager du point de vue de la législation française sur les accidents du travail, d'une part, sur les maladies professionnelles, de l'autre.

Nous aurons dans le chapitre suivant, à examiner la question sous un autre aspect, celui de la prévention contre les accidents.

*Section III.*

## L'application de la loi du 9 avril 1898 aux entreprises de manutentions dans les ports.

Les entreprises de chargement et de déchargement sont nommément désignées à l'article I de la loi du 9 avril 1898 parmi les entreprises industrielles assujetties. L'ouvrier docker, victime d'un accident de travail, a donc droit au

bénéfice de la loi du 9 avril 1898, « concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail ».

Cette loi, rappelons-le, a introduit dans notre législation un principe nouveau. D'après le Code civil, une personne n'est responsable que dans les cas où elle a causé un dommage à autrui par sa faute. La loi de 1898 part d'un point de vue tout différent. Elle adopte l'idée de « risque ». C'est l'exercice du métier qui est la cause de l'accident, donc celui qui fait travailler l'ouvrier, celui qui exploite le métier et en bénéficie doit en supporter les conséquences. Pour bien marquer la différence, on a dit : la loi nouvelle ne tranche pas une question de responsabilité, mais une question de répartition du risque. Elle ne s'inquiète pas de savoir qui est responsable de l'accident; elle dit : l'accident est un risque du métier; sur laquelle des deux parties — employeur ou ouvrier — faut-il en faire peser la charge ?

Le législateur de 1898 n'a pas, cependant, abandonné complètement l'idée de responsabilité. La conséquence logique du principe de risque professionnel, qui a été adopté, devait être de mettre à la charge de l'entreprise, qui crée le risque, la répartition intégrale des conséquences qui peuvent en résulter. Le chef d'entreprise aurait dû indemniser la victime de tout le préjudice que lui cause l'accident. Mais une aussi stricte déduction ne laisse aucune place à la notion de responsabilité qui, cependant, a quelque valeur. En effet, tous les accidents ne sont pas imputables à la faute du patron ou à un cas fortuit, certains sont dus à la faute ou à la négligence de l'ouvrier. Pour ces accidents, l'ouvrier n'aurait droit à aucune indemnité, puisque, d'après le Code civil, c'est lui qui en est responsable. Aussi le législateur de 1898 a-t-il pensé que, du moment qu'il accordait à l'ouvrier

accidenté une indemnité dans tous les cas, sans rechercher la cause de l'accident, il était équitable de diminuer le chiffre de l'indemnité et d'en faire un simple forfait. L'indemnité imposée à l'employeur représente donc, non pas tout le dommage subi, mais une partie seulement. Elle est forfaitaire.

Cette idée de forfait est, avec l'idée de risque professionnel, à la base de notre législation des accidents du travail qui, soulignons-le, a considérablement amélioré la situation des ouvriers victimes d'accidents dans les entreprises en général, et dans les entreprises de manutentions, en particulier, où, nous l'avons vu, les risques d'accidents sont nombreux.

Avant la loi de 1898, on n'admettait pas que le chef d'entreprise fût, comme tel, et abstraction faite de toute faute commise, obligé de réparer les conséquences dommageables des accidents survenus à ses ouvriers. Sa responsabilté ne pouvait être engagée que s'il y avait faute, d'après les articles 1382 et 1384 du Code civil. L'indemnité n'était due par l'employeur que si l'accident avait pour cause une négligence ou une imprudence commise, soit par lui, soit par l'un de ses préposés, contremaîtres ou ouvriers. Cette responsabilité avait sa source, non dans le contrat de travail, mais dans le principe que « tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ». L'employeur était responsable à l'égard du salarié, comme il l'aurait été à l'égard de n'importe quelle autre personne non engagée par un contrat avec lui. Par suite, pour obtenir la réparation du préjudice, la victime ou ses représentants devaient prouver que l'accident était imputable à la faute de l'employeur.

Lorsque la preuve était faite, l'employeur était condamné à payer des dommages-intérêts qui devaient compenser tout le préjudice causé. Risque qui pouvait être

très important et contre lequel l'employeur pouvait s'assurer auprès des Compagnies d'assurances, qui avaient déjà institué un système d'assurances-accidents.

Quoi qu'il en soit, quand un accident du travail se produisait, l'ouvrier ne pouvait obtenir une indemnité qu'à la condition d'entreprendre un procès long et difficile.

Et s'il n'arrivait pas à prouver la responsabilité de l'employeur, il n'avait droit à aucune réparation. De son côté, l'employeur, s'il était reconnu responsable, pouvait avoir à supporter la réparation d'un dommage important et disproportionné avec ses ressources.

Comment un docker pouvait-il prouver la responsabilité de son employeur dans des accidents dus à des causes indépendantes de la volonté de l'employeur et de lui-même : nature de la marchandise, chutes, négligences, inattention dans la manipulation des engins ? Et comment, de son côté, l'employeur était-il à l'abri d'une condamnation à réparer un dommage important, dans l'exercice d'une profession si exposée à ce point de vue ?

La notion du « risque professionnel » met à la charge de l'employeur tous les accidents sans qu'il soit question en principe, d'une responsabilité quelconque. Plus de preuve à faire, plus de procès à intenter (toujours en principe), une simple constatation. D'autre part, le système forfaitaire limite (en principe encore) l'étendue de la réparation. Le système est donc dans ses grandes lignes juste et équitable.

En ce qui concerne les entreprises de manutentions, il n'en a pas moins donné lieu à des difficultés qui se reflètent dans des décisions de jurisprudence nombreuses, et à des projets de modifications qui ont fait l'objet d'études, tant au Parlement que dans les groupements professionnels.

Il nous faut donc examiner maintenant les points plus

particuliers qui soulèvent des difficultés dans les entreprises de manutentions.

*Et d'abord, qu'est-ce qu'un accident du travail ?*

Nous avons vu, en exposant l'étendue du « risque professionnel » dans les entreprises de manutentions, que les risques d'accidents étaient nombreux, mais que la profession de dockers présentait aussi une grande quantité de maladies ou d'affections propres à l'exercice de la profession. Or, tout ce qui est accident donne lieu à l'application de la loi de 1898, tandis que les maladies professionnelles que nous avons signalées sont en dehors de l'application de cette loi et sont même en dehors de l'application de la loi du 25 octobre 1919 sur les maladies professionnelles qui, jusqu'à ce jour, ne mentionne pas les travaux de manutention dans la liste des travaux pouvant provoquer les maladies qu'elle prévoit et indemnise. D'où nécessité de définir nettement l'accident du travail.

On entend par *accident du travail,* toute atteinte au corps humain (lésion de l'organisme, apparente ou non, interne ou externe, profonde ou superficielle), provenant de l'action soudaine et violente d'une force extérieure, survenue par le fait ou à l'occasion du travail.

L'accident se distingue de la maladie en ce qu'il a toujours une cause extérieure et qu'il frappe brusquement l'individu, tandis que la maladie peut, soit avoir une cause organique, soit provenir de l'exercice du métier, mais se développer d'une façon lente : par exemple, l'affection pulmonaire due aux poussières de produits nocifs est une maladie professionnelle, un tour de reins attrapé en chargeant un colis lourd ou une main écrasée à la fermeture d'un panneau sont des accidents.

La distinction entre « maladie » et « accident » est parfois difficile à faire. La maladie revêt dans certains cas les caractères d'un véritable accident et la jurisprudence

en général admet qu'elle soit considérée et indemnisée comme tel.

La jurisprudence considère ainsi comme « accident » les hernies, maladies qui sont fréquentes dans la profession des dockers (Cour d'appel d'Aix, 16 novembre 1922; Cour d'appel de Paris, 3 décembre 1923; Tribunal civil du Havre, 22 mars 1924).

Il n'est pas nécessaire, d'après la jurisprudence actuelle, que l'accident soit la cause unique de la lésion. Ainsi, en ce qui concerne les hernies, on admet qu'il y a accident du travail, même si l'individu avait des prédispositions constitutionnelles, du moment que c'est le travail qui a provoqué la hernie (Cour d'appel Paris, 3 décembre 1923) ou qui l'a aggravée (Cour d'Aix, 16 novembre 1922). Mais la hernie ne saurait être considérée comme accident du travail, et la loi de 1898 est inapplicable quand il n'y a aucune relation avec le travail. (Tribunal civil Villefranche-sur-Saône, 13 novembre 1923). De même, il a été jugé (Cour d'appel de Paris, 1er mars 1926), que la hernie ne pouvait être considérée comme accident du travail quand elle était antérieure au travail et que, le travail accompli exigeant un effort normal, celui-ci ne pouvait être considéré comme ayant aggravé la maladie.

La maladie peut être brusquement provoquée par la manipulation d'objets contaminés ou par les conditions dans lesquelles s'exécutaient le travail. Dans ce cas, encore, on considère qu'il y a accident du travail. Les cas suivants ont été admis : ouvrier qui contracte le charbon en maniant les peaux; ouvrier qui est frappé d'insolation au cours d'un travail accompli par un jour de canicule au soleil. A noter, d'autre part, que la Cour de Cassation (arrêt du 9 mai 1922) n'a pas admis l'application de la loi de 1898 pour une congestion causée par le froid.

Mais dans un autre arrêt (2 juillet 1928), elle a admis

l'applicabilité de la loi de 1898 dans un cas semblable de congestion par le froid, parce que le travail avait aggravé les effets du froid.

Le Tribunal civil du Havre, dans un jugement du 5 février 1926, a admis également que l'affection de la gale contractée par un ouvrier au moment où il manipulait du blé sur un navire constitue un accident du travail.

Donc, à côté de l'accident du travail proprement dit, se glissent, sur la limite, certains cas de maladies professionnelles indemnisées au même titre que des accidents du travail.

*Tout accident donne-t-il lieu à indemnité ?* Nous avons dit plus haut, dans la définition que nous avons donnée de l'accident du travail, qu'il fallait que l'accident soit survenu *par le fait* ou à *l'occasion* du travail.

*Par le fait du traavil,* c'est-à-dire tout accident provoqué par l'exécution même du travail. Exemple : un ouvrier accidenté par la chute d'un colis lâché trop brusquement par la grue.

*A l'occasion du travail,* c'est-à-dire tout accident qui a le travail pour cause indirecte. Et cette notion peut être assez largement étendue.

Voici un cas : un ouvrier travaillait à bord d'un navire dans une cale située à l'arrière du navire. Le soir, au moment où le bateau allait partir, il fut trouvé mort dans la cale avant, où aucun travail n'avait été effectué et où il n'avait pas à se rendre. La mort a été cependant attribuée à un accident du travail et l'entreprise de manutentions déclarée responsable.

La responsabilité de l'armateur du navire n'a même pas été mise en cause (Tribunal civil du Havre, 25 février 1931.) Nous aurons d'ailleurs à revenir sur ce jugement au sujet de la responsabilité du tiers et en particulier de l'armateur. Mais ce qu'il faut retenir, c'est que, dans

l'espèce, bien que l'accident ne soit pas dû *au fait* du travail, la loi de 1898 s'est appliquée, parce qu'il est survenu *à l'occasion* du travail.

On a voulu étendre davantage encore cette notion et en particulier pour les accidents survenus aux salariés pendant le trajet entre leur domicile et le lieu du travail.

Sur ce point, la jurisprudence s'est jusqu'à présent montrée assez modérée. Elle admet qu'il y a accident du travail si l'accident peut être considéré comme arrivé au temps et lieu du travail. Elle s'en tient à cette notion.

Le temps et le lieu du travail doivent être déterminés d'après les conditions dans lesquelles s'effectue le travail dans l'entreprise; notamment le lieu du travail n'est pas forcément limité au poste assigné à l'ouvrier. Il s'étend aux dépendances que l'ouvrier est obligé de traverser pour se rendre à son travail ou pour rentrer à son domicile.

Ainsi, dans un arrêt du 19 mai 1930, la Cour de Cassation a décidé qu'était bien survenu, à *l'occasion du travail,* l'accident dont a été victime un ouvrier alors qu'il rentrait chez lui après le repas du soir pris chez son patron, en faisant une chute sur un chemin pratiqué sur la propriété de celui-ci, donc sous sa surveillance et son autorité. Et il importe peu, dit l'arrêt, que la voie suivie par l'ouvrier ne lui eût été désignée ou imposée par le chef d'entreprise et n'offrit aucun danger pour la circulation, dès l'instant qu'au su et avec l'assentiment du patron, l'usage en était familier à l'ouvrier qui était obligé de prendre cette voie pour se rendre à son travail ou en revenir.

Dans cet ordre d'idée, il y aurait certainement accident du travail si un docker était accidenté en se rendant à un bateau mouillé au milieu d'un fleuve et sur lequel il doit travailler.

De même, au cas où les dockers sont transportés par le chef d'entreprise et à ses frais sur le lieu du travail éloigné du centre du port.

Mais, nous l'avons dit, on veut aller plus loin. Une proposition de loi émanant de MM. Meck, Champetier de Ribes, Reille et plusieurs de leurs collègues, déposée à la Chambre des députés au cours de la séance du 30 juin 1932, tend à assimiler aux accidents survenus par le fait du travail et à l'occasion du travail, ceux qui ont été occasionnés aux ouvriers et employés pendant le trajet de leur domicile au lieu du travail et vice versa.

Cette proposition a soulevé de nombreuses observations.

La jurisprudence actuelle est basée sur une idée très juste : « Pour qu'un accident soit réputé survenu à l'occasion du travail, il faut qu'il se soit produit à un moment où le patron a l'obligation d'assurer la sécurité de son personnel et la possibilité de le surveiller, c'est-à-dire tant que s'exerce son autorité effective, à savoir sur le lieu et pendant le temps du travail. »

C'est la logique, et il serait dangereux d'abandonner ce principe, car on faciliterait les abus, l'employeur n'ayant aucun contrôle sur les accidents survenus pendant le trajet.

Et ce trajet, comment le déterminer ? Faudra-t-il que l'ouvrier rentre directement chez lui ? Sera-t-il autorisé à passer chez le boulanger ou à la buvette ?

Et puis on va créer des inégalités. Dans la profession de dockers, beaucoup d'ouvriers, — et c'est la majorité, — sont embauchés journellement, et pour ceux-là, le contrat de travail commence et finit sur les lieux mêmes du travail. Ces ouvriers n'ont pas de patron lorsqu'ils quittent leur domicile; ils travailleront chez X ou chez Y, ou ne travailleront peut-être pas. Ils n'ont pas non plus de patron quand ils quittent le quai, le travail terminé. Pour

eux, ces dispositions ne seraient pas applicables. On crée ainsi deux régimes, l'un pour les dockers au mois, l'autre pour les dockers à la journée. Que feront les patrons ? Ils réduiront le nombre des ouvriers au mois, pour ne prendre que des ouvriers à la journée. D'où, pour les dockers qui en profitent, perte d'une situation plus stable.

Cette proposition de loi présente donc pour la profession de docker de sérieuses objections. Elle ne pourrait dans bien des cas recevoir application.

De plus, on a fait justement observer (1) que cette proposition aurait pour effet, si elle était adoptée, de transformer la loi du 9 avril 1898 en une *loi d'assistance,* et qu'au surplus elle mettrait à la charge de l'employeur des risques qui incombent actuellement aux Caisses d'Assurances sociales, et pour lesquelles l'employeur paye déjà ses cotisations d'assurances sociales, puisqu'il s'agit bien de risques « sociaux », et non de risques professionnels proprement dits.

Le seul argument en sens contraire est de faire valoir que les avantages de la loi de 1898 pour l'accident survenu pendant le trajet serait supérieur à ceux de la loi sur les Assurances sociales. C'est certain pour le cas de mort.

Cet argument « pour » l'emporte-t-il sur tous les arguments « contre » ? Non. Et les ouvriers eux-mêmes reconnaissent que cette nouvelle mesure ne servirait qu'à favoriser les « fraudeurs à l'assurance ».

Il n'est donc pas à souhaiter de voir une extension de la loi de 1898 en ce sens. Cette proposition n'est pas encore venue en discussion devant le Parlement.

---

(1) Rapport présenté sur la question à la *Chambre de Commerce de Marseille* par M. Arnoux, membre de la Chambre et Président du Syndicat des entrepreneurs de manutentions du port de Marseille.

Ce qu'il faudrait souhaiter peut-être, c'est de voir le législateur donner dans l'article 1er de la loi sur les accidents une définition plus précise de l'accident du travail en la complétant, par exemple, de la façon suivante : « Les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail, pendant le temps et sur le lieu du travail », en indiquant même, au besoin, que « le temps du travail est celui auquel correspond un salaire effectif ou tout autre rémunération conventionnelle ».

On préciserait ainsi la limite entre la loi des accidents du travail et celle des Assurances sociales, limite déjà fixée, d'ailleurs, mais de façon incomplète, par l'article 60 de la loi du 30 avril 1930.

**Cas spéciaux. — Faute inexcusable du patron. Faute d'un tiers étranger à l'entreprise.**

La loi du 9 avril 1898 accorde une indemnité à l'ouvrier frappé par un accident du travail, sans rechercher si l'accident a été occasionné par la faute de l'entrepreneur ou par celle de la victime, ou par celle d'un tiers. C'est la conséquence normale de la théorie du risque professionnel sur laquelle est basée notre législation des accidents du travail.

Cependant, il y a des degrés dans « la faute », et le législateur de 1898 n'a pas voulu écarter complètement toute considération de la responsabilité de l'accident causé par la faute de l'employeur ou par celle de l'ouvrier. Il a adopté un système transactionnel qui distingue entre les petites indemnités et les rentes. Pour les premières, qui comprennent les frais médicaux et pharmaceutiques, le demi-salaire, les frais funéraires, la loi les fixe sans s'inquiéter de savoir s'il y a eu faute lourde.

Mais le taux des rentes dues à la victime, quand elle reste atteinte d'une incapacité permanente, ou à ses représentants, quand elle meurt des suites de l'accident, peut

être diminué par le tribunal, si l'accident est dû à une faute inexcusable de l'ouvrier; ou majoré, s'il est imputable à une faute inexcusable du patron. C'est l'article 20 de la loi du 9 avril 1898.

La loi dit « faute inexcusable »; elle ne dit pas faute lourde. Elle indique par là que la faute inexcusable est une faute « exceptionnelle », plus grave que la faute « lourde ». C'est en ce sens que la jurisprudence interprète l'article 20.

Des cas se sont présentés dans les entreprises de manutentions. Dans un arrêt du 21 juillet 1932, la Cour de Cassation a décidé que « lorsqu'un docker est blessé au cours du chargement d'un navire, à la suite de la rupture d'un cordage, il y a lieu de considérer que le chef d'entreprise a commis la faute inexcusable prévue par la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, s'il est établi que son contremaître, avisé du mauvais état des cordages, a ordonné de continuer le travail *quand même*, et qu'il a eu connaissance du danger auquel avaient été consciemment exposés les ouvriers ».

Le cas était le suivant : Un docker, en travaillant au chargement d'un navire à Marseille, avait été blessé à la suite de la rupture d'un cordage (brague) servant à embarquer les marchandises. Le contremaître de l'entreprise n'avait pas vérifié les cordages, et les ouvriers lui avaient fait observer qu'ils étaient en mauvais état. Le contremaître avait ordonné de continuer le travail « quand même ».

C'est en retenant tous ces motifs que la Cour de Cassation a rejeté le pourvoi formé par l'entreprise de manutentions. L'article 20 ne peut donc s'appliquer que dans les cas où la faute inexcusable est bien caractérisée.

Il en est de même d'ailleurs dans l'hypothèse inverse quand la faute inexcusable incombe à l'ouvrier.

⁂

Un second cas intéressant à considérer pour les accidents survenus au cours d'un chargement ou d'un déchargement de navire est celui de la *responsabilité des tiers,* au sens de l'article 7 de la loi du 9 avril 1898.

Cet article dispose en effet :

« Indépendamment de l'action résultant de la présente loi, la victime ou ses représentants conservent contre les auteurs de l'accident, autres que le patron ou ses ouvriers et préposés, le droit de réclamer la réparation du préjudice causé, conformément aux règles du droit commun.

« L'indemnité qui leur sera allouée exonérera à due concurrence le chef de l'entreprise des obligations mises à sa charge. Dans le cas où l'accident a entraîné une incapacité permanente ou la mort, cette indemnité devra être attribuée sous forme de rentes servies par la Caisse nationale des retraites.

« En outre de cette allocation sous forme de rente, le tiers reconnu responsable pourra être condamné, soit envers la victime, soit envers le chef de l'entreprise, si celui-ci intervient dans l'instance, au paiement des autres indemnités et frais prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus.

« Cette action contre les tiers responsables pourra même être exercée par le chef d'entreprise, à ses risques et périls, aux lieu et place de la victime ou de ses ayants droit si ceux-ci négligent d'en faire usage. »

Par « tiers », nous entendrons, soit l'armateur du navire, soit le Port Autonome ou la Chambre de Commerce concessionnaire de l'outillage public.

En effet, l'entrepreneur de manutentions est en relation directe et avec l'armateur, et avec le concessionnaire de l'outillage public : ses ouvriers travaillent sur un navire appartenant à un armateur et au moyen d'engins mis à sa disposition soit par le port soit par la Chambre de Commerce. Inévitablement, des cas litigieux doivent se présenter.

*Quid de l'armateur ?*

Mais d'abord, l'armateur peut-il être toujours considéré comme un « tiers » et déclaré responsable, d'après le droit commun, d'un accident du travail survenu parmi les ouvriers de l'entreprise de manutentions effectuant une opération à bord de son navire ?

On a soulevé à ce sujet la question du *travail en commun*, que l'on résoud par une distinction suivant que les entreprises travaillent ou ne travaillent pas en commun. Dans le premier cas, c'est-à-dire lorsque les deux chefs d'entreprise collaborent à l'exécution d'un travail commun, celui duquel ne dépend pas l'ouvrier blessé ne peut pas être considéré comme un tiers, car il n'est pas étranger au travail au cours duquel l'accident s'est produit (1). (Nombreuses décisions de jurisprudence en ce sens.) Dans le cas contraire, c'est-à-dire dans celui où les équipes travaillent sans lien de direction entre elles, le chef d'entreprise, sous les ordres de qui ne travaille pas la victime de l'accident, est un tiers, étranger au travail, contre lequel celle-ci peut invoquer le droit commun dans les conditions prescrites par l'article 7 de la loi du 9 avril 1898.

Mais, dans le cas d'un travail à bord d'un navire, il est parfois malaisé de distinguer s'il y a ou non travail en commun. La Cour de Paris, dans un arrêt du 14 février 1927, a jugé que le travail exécuté était un travail en commun, sous une direction unique, quand le déchargement avait lieu au moyen de treuils et de bennes et ne pouvait se faire qu'avec la collaboration des équipages du bord et des dockers. Par contre, la Cour de Montpellier, dans un arrêt du 19 mai 1932, a jugé différemment parce qu'elle a considéré que si, entre l'équipe de déchargement et l'équipe du navire, il y avait dans une certaine

(1) Voir plus loin le cas du concessionnaire de l'outillage public.

mesure participation à un fait commun, il n'y avait en réalité ni travail commun, ni direction unique. Le cas qui a été ainsi jugé était le suivant : le déchargement du navire était effectué sous les ordres de l'entrepreneur par deux équipes, équipe de terre, équipe de bord, dirigées chacune par un contremaître. Le déchargement entraînait l'emploi d'une partie de l'outillage et du matériel du bord, notamment des mâts de charge, avec leur force motrice. Mais il a bien été précisé que les hommes d'équipage qui avaient à intervenir dans la mise en œuvre du matériel et de l'outillage n'avaient aucun ordre à recevoir de l'entrepreneur et de ses préposés et n'en avaient reçu aucun, et que si l'entrepreneur ou ses préposés avaient besoin d'utiliser le matériel ou l'outillage, ils formulaient leur demande à l'officier de service qui donnait aux hommes d'équipage les ordres nécessaires. Cet arrêt de la Cour de Montpellier considère qu'il y avait scission entre les dockers et les hommes d'équipage.

En conséquence, l'article 7 de la loi du 9 avril 1898 était applicable et l'armateur pouvait être poursuivi comme « tiers » responsable de l'accident dans les termes de droit commun.

Et dans le cas tranché par la Cour de Montpellier, l'armateur a été poursuivi en vertu de l'article 1382 et condamné, comme tiers responsable de l'accident.

La responsabilité de l'armateur comme tiers ne peut, d'ailleurs être reconnue que si l'accident est dû à son fait, par exemple dans l'arrêt du 19 mai 1932, il est fait état de ce que « l'accident était dû uniquement à l'insuffisance de longueur d'une planche de panneau ».

Cette responsabilité n'a pas été reconnue dans le jugement du Tribunal civil du Havre du 25 février 1931, auquel nous avons déjà fait allusion. Un docker qui avait, pendant la journée, travaillé à l'amarrage de billes de

bois dans le faux pont n° 2 d'un navire, fut trouvé sans vie dans la soute avant tribord, partie du navire située en dehors du lieu de travail, et où il n'avait pas à se rendre. La veuve avait assigné l'armateur comme tiers responsable de l'accident.

Cette demande a été déclarée irrecevable. Car il est de jurisprudence constante « que, lorsqu'un travail est opéré à bord d'un navire par un entrepreneur, c'est celui-ci qui est responsable des ouvriers sous sa direction et à qui incombe l'obligation de les surveiller et de les garantir contre les risques pouvant résulter d'une exploitation normale et parallèle du navire ». Ce jugement a admis que la responsabilité de l'armateur ne saurait apparaître, « bien que l'accident se soit produit à un endroit dont l'accès était interdit, et encore bien que l'ouvrier victime soit tombé dans une ouverture béante et non éclairée, l'armateur n'étant tenu de prendre des précautions que vis-à-vis de son propre personnel, ou de ceux qui, obligés par leur travail de passer par cet endroit, se seraient trouvés nécessairement exposés au risque qu'il pouvait présenter ».

On a fait remarquer à ce sujet que la responsabilité de l'armateur, dont l'industrie n'est d'ailleurs pas visée par la loi sur les accidents du travail du 9 avril 1898, ne peut être mise en cause que dans les termes du droit commun. On fait valoir dans cet ordre d'idées un arrêt de la Cour de Rennes, en date du 11 avril 1923, qui a déclaré que le déchargement de la cargaison d'un bâtiment de mer par un armateur est une opération qui n'a pas pour effet de convertir son armateur en chef d'une entreprise de déchargement, et que ce n'est qu'un accessoire. Cet arrêt doit avoir une portée très restreinte. Il s'agissait d'un cas « exceptionnel ». Mais les Compagnies de Navigation qui effectuent elles-mêmes leur chargement et déchargement sont sans aucun doute assujetties à la loi du 9 avril 1898, comme les entrepreneurs de manutentions.

⁂

*Quid du concessionnaire de l'outillage public ?*

Pour effectuer ses manutentions, l'entrepreneur loue des engins à la Chambre de Commerce ou au Port Autonome concessionnaire de l'outillage public. Ces engins causent pendant le travail un accident à un docker embauché par l'entrepreneur. Le concessionnaire de l'outillage public est-il un « tiers » contre lequel l'entrepreneur ou l'ouvrier accidenté pourront se retourner en vertu de l'article 7 de la loi du 9 avril 1898 ?

La question se pose, semble-t-il, comme pour le cas de l'armateur. La situation est cependant différente, car la collaboration est plus étroite entre l'entrepreneur et le concessionnaire, qu'entre l'entrepreneur et l'armateur. L'entrepreneur *loue* au concessionnaire les engins qu'il emploie et dont il dirige la manœuvre. L'entrepreneur, même dans le cas où il effectue ses manutentions avec les moyens du bord, ne dirige pas les engins du bord qu'il emploie et nous avons vu que, dans ce cas, l'armateur était susceptible d'être déclaré « tiers » responsable de l'accident. (Arrêt Montpellier du 19 mai 1932.)

Que se passe-t-il au cas où l'engin loué par l'entrepreneur au concessionnaire cause un accident à un ouvrier docker embauché par l'entrepreneur ?

Il y a sans nul doute accident du travail, mais le concessionnaire de l'outillage public peut-il être considéré comme tiers responsable de l'accident dans les termes de l'article 7 de la loi du 9 avril 1898 ?

Le cas suivant a été soumis aux tribunaux. Un docker, employé au déchargement d'une bélandre, est blessé par la chute d'une benne due à la rupture de la chaîne de la grue, mise, avec son mécanicien, à la disposition des entrepreneurs par la Chambre de Commerce de Dunkerque.

Après avoir obtenu de son patron et de la Compagnie d'assurance de celui-ci, les indemnités prévues par la loi de 1898, la victime a exercé contre la Chambre de Commerce de Dunkerque l'action en responsabilité fondée sur l'article 1384 du Code civil.

La Cour d'appel de Douai rendit, le 27 mai 1924, un arrêt qui décidait que le conducteur de la grue « agent de la Chambre de Commerce, seul chargé et responsable de la manœuvre de l'engin » et la Chambre de Commerce sont des *tiers* par rapport à l'entrepreneur et à l'ouvrier, et que, par suite, ils ne sauraient échapper à la responsabilité de l'article 1384, paragraphe 1 du Code civil, la Chambre de Commerce, locateur de la grue, en ayant conservé la garde par le mécanicien préposé à sa conduite.

Soumis à la Cour de Cassation, cet arrêt fut cassé. En effet, le mécanicien n'était pas seul chargé et responsable de la manœuvre de la grue, et la Chambre de Commerce n'avait pas conservé la garde de l'engin. Les articles 7 et 9 de l'arrêté préfectoral du 22 janvier 1898, réglant les conditions d'emploi, de l'outillage des quais du port de Dunkerque précisent au contraire, « *que les ordres relatifs à la manutention des engins et des colis sont donnés par le locataire ou son personnel sous sa propre responsabilité* ».

La Cour de Cassation, dans cet arrêt (27 mars 1928) a constaté que, d'après les conditions suivant lesquelles l'opération a été effectuée, rapprochées des prescriptions de l'arrêté préfectoral, il s'agissait d'un travail en commun sous une direction unique. Et, selon la jurisprudence, quand, en vue d'un ouvrage à exécuter en commun, deux chefs d'entreprises emploient dans un même chantier, sous une direction unique, leurs ouvriers au travail commun, chacun d'eux est responsable des accidents qui surviennent à ses propres ouvriers, mais est dégagé de la responsabi-

lité de droit commun en ce qui concerne les accidents dont sont victimes les ouvriers de l'autre entrepreneur, notamment de la responsabilité dérivant de l'article 1384 du Code civil, à raison du dommage causé par les choses qu'on a sous sa garde.

Tout le nœud de la question réside dans les conditions énoncées dans l'arrêté préfectoral réglant l'emploi de l'outillage. Notons d'ailleurs que les conditions de cette réglementation ne sont pas spéciales à Dunkerque. Celles-ci se sont généralisées et dans la majorité des ports la réglementation de l'outillage place les engins sous la direction unique de l'usager en vue du travail en commun avec les ouvriers qui les desservent.

Du point de vue qui nous intéresse, il faut conclure que le concessionnaire de l'outillage public ne peut pas être déclaré « tiers » responsable de l'accident dans les termes de l'article 7 de la loi du 9 avril 1898. Il y a, comme le précise très bien l'arrêt du 27 mars 1928, « travail en commun ».

Observons que cette responsabilité que l'entrepreneur endosse du fait des engins s'étend, comme nous l'avons vu, à tous les accidents matériels et corporels qu'ils peuvent causer, ainsi qu'il est bien établi par la jurisprudence que nous avons citée.

Nous avons signalé à cette occasion l'ingénieuse initiative du Port Autonome de Bordeaux, qui a souscrit une police d'assurance couvrant tous les risques dus aux engins dont lui-même ou les usagers locataires peuvent être déclarés responsables.

Mais une clause de cette police stipule que « d'accord entre les parties, il est formellement convenu que sont exclus de la garantie de la présente police le personnel du Port Autonome de Bordeaux, de même que celui des usagers en ce qui concerne le risque de la loi du 9 avril 1898 et des dispositions subséquentes ».

*Section III.*

## Points défectueux de la loi de 1898 en ce qui concerne les entreprises de manutentions.

De même que nous n'avons examiné la loi du 9 avril 1898 que du point de vue qui nous intéressait pour son application aux entreprises de manutentions, de même nous n'envisageons ses imperfections et ses défauts que du point de vue des abus et des difficultés auxquels elle a donné lieu pour ces entreprises.

La loi de 1898 n'est pas parfaite. Il n'est pour s'en persuader que de citer quelques exemples (1) pris dans la profession que nous étudions et qui montrent les abus auxquels elle peut donner lieu.

Durant les derniers jours d'un déchargement de blé, effectué avec de simples pelles creuses servant à remplir les bennes, et alors qu'il n'était pas annoncé de navire en remplacement, il y a eu parmi les hommes occupés à ce déchargement :

avant-dernier jour ..... 5 blessés,
dernier jour ..... 24 blessés.

Lors d'un déchargement de brai, il y eut en cinq jours 29 ouvriers se déclarant blessés, dont 26 de contusions avec douleurs internes, d'un contrôle impossible, ayant entraîné une incapacité temporaire de 11 à 13 jours, pendant laquelle ils ont reçu un demi-salaire de 40 fr. 50. Il est à remarquer que le montant de la main-d'œuvre pour ce déchargement s'est élevé à 18.307 fr. 70, alors que les indemnités, frais médicaux et pharmaceutiques ont atteint 18.281 fr. 70.

---

(1) Exemples extraits d'une étude établie en vue des modifications à apporter à la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail par M. Angebaud, assureur-conseil.

On a fait observer que ces constatations n'étaient guère encourageantes dans un moment où l'on parle d'élargir le champ d'activité de la loi. Certains pensent qu'il conviendrait d'instituer un contrôle plus sérieux pour conserver à la loi son caractère et éviter qu'elle ne devienne une loi contre le risque de chômage favorisant la paresse.

On a pensé qu'il serait bon de prévoir que tout ouvrier pourrait être muni d'une carte d'identité avec photographie. Cette carte serait remise à l'employeur du jour de l'embauchage au jour du débauchage; il la garderait en cas de chômage pour accident; on éviterait ainsi des fraudes.

Cette réalisation présenterait probablement de nombreuses difficultés pour l'ensemble des ouvriers.

Nous n'en parlons d'ailleurs ici que pour observer que cette mesure de contrôle est facilitée dans les entreprises de manutentions par la carte professionnelle, quand elle existe. A Bordeaux, par exemple, le règlement de la carte professionnelle stipule qu'en cas de maladie ou d'accident. l'ouvrier devra la faire remettre au siège de la commission mixte, pendant la durée de son incapacité de travail. Ainsi, l'ouvrier, tant que dure son incapacité de travail. ne peut trouver à s'embaucher et de plus il est possible d'exercer un contrôle sur les ouvriers « professionnels de l'accident ».

Mais ces abus ne sont peut être pas dus tant aux institutions qu'à l'humaine nature. Cependant les institutions favorisent parfois des penchants naturels. Nous nous attarderons sur les points qui sont plus particuliers à la profession que nous étudions.

***

Le premier et le plus typique est celui de la *fixation de l'indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire.*

L'article 3, paragraphe 4 de la loi du 9 avril 1898, modifiée par la loi du 31 mars 1905, alloue à l'ouvrier victime d'un accident du travail, *en cas d'incapacité temporaire*, une indemnité journalière égale à la moitié du salaire touché au moment de l'accident, si le salaire est fixe. Si le salaire est variable, une indemnité égale à la moitié du salaire moyen des journées de travail pendant le mois qui a précédé l'accident. Cette dernière disposition date de la loi de 1905. Auparavant on tenait toujours compte du salaire gagné la veille de la journée de l'accident. Le taux des indemnités pour les dockers accidentés devait être encore plus surprenant !

La loi vise le cas de salaire variable. La jurisprudence a étendu cette solution à ce qu'elle appelle les « entreprises à travail discontinu ».

Ce sont les entreprises où il est prouvé que par suite de la nature même du travail, l'ouvrier ne peut être occupé tous les jours, entreprises dans lesquelles il y a forcément des jours de chômage. L'opération de chargement et de déchargement des navires dans les ports est le type même du travail discontinu. Dans ces entreprises les salaires, à la tâche en particulier, sont fixés à un taux très élevé pour compenser l'absence de salaire les jours de chômage. En s'en tenant à l'application de la loi, on arrive à des indemnités temporaires extravagantes, et les demi-salaires peuvent atteindre 90 et 100 francs par jour et même davantage.

En effet l'article 3 de la loi de 1898 qui fixe les bases de l'indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire, n'indique pas dans quelle proportion il doit être tenu compte des journées de chômage. On se trouve dès lors en présence de deux interprétations extrêmes.

L'une, qui est l'interprétation stricte, qui consiste à ne considérer que le salaire moyen effectif du blessé pendant

le mois qui a précédé l'accident, c'est-à-dire le 30e de la somme totale gagnée pendant le mois. Mais cette solution conduirait à des conséquences très rigoureuses pour l'accidenté dans le cas où le chômage aurait été important.

L'autre, qui est la solution adoptée par la jurisprudence, considère que le demi-salaire doit être calculé d'après le salaire moyen des journées effectives de travail pendant le mois qui a précédé l'accident. On peut citer de nombreuses décisions en ce sens. *Cassation,* 29 juillet 1907, 24 mars 1931, 22 avril 1931, 15 décembre 1931, 3 février 1932.

Cette solution peut aboutir à faire attribuer à l'accidenté une indemnité supérieure à son salaire effectif et elle place les ouvriers dont le travail est discontinu et qui de ce fait touchent des salaires particulièrement élevés, dans une situation meilleure que les ouvriers dont le travail est continu. Enfin, elle constitue une prime à la fraude.

Par exemple un docker a gagné pendant quatre jours de travail à la tâche 400 francs. Pour fixer l'indemnité temporaire on prendra pour base le salaire de 100 francs par jour. C'est arbitraire.

Et d'autant plus, qu'avec la complexité des barèmes des salaires des dockers, on arrive à se baser sur des salaires qui sont loin de correspondre à la réalité. L'ouvrier accidenté gagnera donc davantage à ne rien faire qu'à travailler.

C'est ainsi qu'une jurisprudence établie à Dunkerque voulait que les salaires gagnés par l'ouvrier pour les travaux de nuit viennent s'ajouter au salaire gagné l'après-midi précédant le travail de nuit, sans que les deux salaires cumulés représentent plus d'une demi-journée. Le juge de paix du canton ouest de Dunkerque rendait le 1er mai 1929 un jugement conforme à cette jurisprudence. Un docker avait travaillé, pendant le mois précédent l'accident, une seule demi-journée à 30 francs, pendant la-

quelle il avait été blessé, suivie de 4 heures de travail de nuit, accomplies par les autres ouvriers de l'équipe, payées à 55 fr. 10. Le juge de paix a estimé que ce travail de nuit n'était que la continuation du travail de l'après-midi et ne faisait avec lui qu'une demi-journée, et qu'en conséquence le demi-salaire était égal à 85 fr. 50, salaire d'une demi-journée. La Cour de Cassation n'a cependant pas admis cette thèse (arrêt du 19 octobre 1932), et elle a cassé le jugement en indiquant que le demi-salaire devait être calculé sur 85 fr. 50, chiffre équivalent au salaire d'une journée, ce qui d'ailleurs ne correspond pas davantage au salaire moyen normal de Dunkerque.

On pourrait constater les mêmes anomalies en prenant l'hypothèse de salaires majorés de dimanches et jours fériés, etc...

On a voulu remédier à cet état de choses. A l'occasion de la révision de la loi de 1898, toujours pendante devant le Parlement, les groupements d'employeurs ont demandé que pour la fixation du taux de l'indemnité, en cas d'incapacité temporaire, dans les entreprises à travail discontinu, on adopte le système appliqué à l'agriculture, c'est-à-dire qu'on prenne pour base de calcul le salaire fixe d'un ouvrier de la même catégorie, salaire prévu par les tarifs syndicaux, par les conventions collectives, ou par des tarifs préfectoraux. En cas de salaire à la tâche, cette base pourrait être majorée des suppléments effectivement gagnés par l'ouvrier.

La commission sénatoriale de la prévoyance et de l'hygiène s'est rendue à ses arguments et, dans son rapport, M. le sénateur Chauveau a inséré un texte modifiant dans un sens plus logique la loi actuelle. Mais cette modification prévue depuis bientôt quatre ans n'a pas encore été votée.

⁂

Un second point sur lequel nous devons nous arrêter dans cette revue des imperfections de la loi de 1898 est celui du *cumul de l'indemnité journalière avec le salaire.*

Depuis plusieurs années, la jurisprudence s'est montrée sur ce point extrêmement libérale, ce qui a donné lieu à des abus criants. L'ouvrier blessé, bénéficiaire, pour incapacité temporaire de travail, d'une indemnité journalière, peut-il aller travailler dans un autre chantier ?

On devine que la question présente un grand intérêt pour la manutention dans les ports, catégorie d'industrie dans laquelle les ouvriers sont embauchés indifféremment pour une journée dans telle ou telle entreprise et peuvent ainsi, bien qu'accidentés du travail et touchant leur demi-salaire, se faire embaucher dans une autre entreprise que celle où ils ont été blessés, et toucher en plus du demi-salaire, le salaire normal.

Cette situation soulève une question d'ordre pénal et une question d'ordre civil.

La question d'ordre pénal est de savoir si l'ouvrier qui continue à travailler commet une escroquerie en touchant son demi-salaire. A ce point de vue la jurisprudence s'est montrée très libérale. On peut citer : Tribunal correctionnel de la Seine, 21 novembre 1924; Tribunal correctionnel de la Seine, 17 mai 1927. Il est en général jugé que le fait, par un ouvrier victime d'un accident du travail, et qui perçoit à ce titre un demi-salaire pour incapacité temporaire, de se réembaucher chez un autre patron et de toucher un salaire plein, ne peut constituer une manœuvre frauduleuse au sens de l'article 405 du Code pénal. En effet, en accordant à l'ouvrier victime d'un accident du travail un demi-salaire fondé sur une incapacité temporaire, la loi de 1898 ne fait aucune distinction entre l'incapacité temporaire partielle et l'incapacité temporaire absolue. Dans le silence de la loi, il est donc rationnel de conclure

que les deux hypothèses doivent être réglées d'une manière identique. Le droit de l'ouvrier étant certain, on ne saurait lui faire grief de ce qu'il a utilisé, comme bon lui semblait, la capacité qui lui restait. Dès lors, le fait par lui d'avoir tiré parti de cette incapacité ne saurait constituer de sa part une escroquerie. (Tr. cor. du Havre, 24 mars 1924, 17 avril 1928.)

C'est la question qui se pose le plus souvent en pratique et on ne manquera pas d'observer que la réponse que lui donne la jurisprudence ne doit pas manquer de favoriser la fraude.

La question d'ordre civil est de savoir si le demi-salaire est dû, pour les journées où l'ouvrier perçoit son salaire intégral. La question ne semble pas avoir fait l'objet de nombreuses décisions. Cependant, un arrêt de la Cour de Cassation du 22 mars 1927 a statué sur le cas d'un ouvrier accidenté qui, ayant repris du travail chez son patron, réclamait à celui-ci, en outre de son salaire, le demi-salaire auquel il avait droit en raison de son incapacité de travail.

La Cour de Cassation a considéré que « si l'indemnité journalière allouée par l'article 3 de la loi du 9 avril 1898 est due pour tous les jours sans exception où s'est manifestée l'incapacité de travail et si, dans cette mesure comme dans sa quotité, elle a un caractère forfaitaire, il ne s'en suit nullement qu'elle soit exigible pour les journées ou même par intermittence, l'ouvrier aurait repris le travail et perçu son salaire intégral. Elle a décidé « que cette indemnité alimentaire, ayant sa cause dans l'incapacité de travail, a pour objet de suppléer au salaire normal, et qu'elle ne peut, dès lors, en aucun cas, se cumuler avec lui ».

Il s'agit ici de la prestation du plein salaire par le patron lui-même. Mais en serait-il encore ainsi si l'ouvrier touchait son plein salaire d'un patron autre que celui qui doit

l'indemnité temporaire ? L'arrêt du 22 mars 1927 semble répondre par l'affirmative puisqu'il condamne d'une manière générale le cumul du demi-salaire avec le salaire intégral.

Il n'en est pas moins vrai que cet arrêt n'empêche nullement l'ouvrier docker, bénéficiant d'un demi-salaire pour incapacité temporaire, de s'embaucher dans un autre chantier, d'y travailler et de gagner son plein salaire, tout ceci sans être inquiété par des poursuites, ainsi que nous l'avons dit.

Le patron ne sait pas, dans la grande majorité des cas, que l'ouvrier touche déjà un demi-salaire, et ainsi l'ouvrier profite, en fait, du cumul.

Il n'est pas besoin d'insister sur les fraudes auxquelles peut donner lieu cette situation. Le fait qu'un travailleur puisse gagner davantage, lorsqu'il est accidenté que lorsqu'il est valide, constitue une prime à l'accident.

On a demandé, soit qu'il fût interdit à l'ouvrier bénéficiaire de l'indemnité de travailler dans une autre entreprise, soit qu'il fût stipulé que l'employeur sera dégagé de l'obligation de verser le demi-salaire, dès que la rémunération de l'ouvrier dépassera le taux de ce demi-salaire.

Il a été fait état de ces observations dans les modifications actuellement soumises au Parlement. Le rapporteur de la commission du Sénat a proposé de préciser, dans l'article 4 de la loi, que, si le blessé en état d'incapacité temporaire entreprend un travail quelconque sans l'autorisation du médecin, et pour le compte d'un autre employeur que le sien, il doit en aviser ce dernier et que, si le gain reçu est supérieur au demi-salaire, l'employeur astreint au paiement de cette indemnité en est exonéré à due concurrence.

Ces nouvelles dispositions présentent au moins l'avan-

tage d'appuyer le contrôle sur un texte précis, en ce qui concerne le cumul du salaire et du demi-salaire.

⁂

La question du contrôle est une de celles d'ailleurs qui laisse le plus à désirer dans la loi de 1898. Sans développer ici ce point de vue qui n'est pas spécial eux entreprises de manutentions, il y a cependant lieu de faire quelques observations.

Les multiples formalités que l'employeur doit remplir pour faire contre-visiter le blessé, les délais obligatoires qui sont imposés pour l'expertise rendent le contrôle a peu près illusoire, en lui ôtant la principale qualité qu'il doit avoir pour être efficace, la rapidité.

Que le blessé ait le libre choix de son médecin, c'est normal. Mais pour rendre, sinon impossibles du moins rares les fraudes, il faut une contre-partie. Elle existe bien actuellement, mais elle est illusoire.

Le médecin du blessé peut attendre le quatrième jour pour délivrer un certificat médical de constatation.

Si le patron veut faire une contre-visite, il ne pourra donc adresser sa demande au juge de paix que le cinquième jour. Le juge n'autorisera généralement que le lendemain, et encore à condition qu'il se trouve là, car, dans certains cantons, le juge de paix ne vient qu'une ou deux fois par semaine.

Le médecin désigné ainsi le sixième jour, devra prévenir son confrère, le médecin du blessé, 48 heures à l'avance. Ce n'est donc que le neuvième jour que la contre-visite pourra avoir lieu, c'est-à-dire à une date déjà bien éloignée de la blessure, pour que la contre-visite puisse atteindre le but proposé.

Inutile d'ajouter, quand il s'agit de recourir à l'expertise,

combien celle-ci devient inopérante, alors qu'il est prévu, en outre, un délai de cinq jours, ce qui porte l'expertise à 14 jours après l'accident.

Pour remédier à ces lenteurs, on a envisagé un système qui oblige le blessé à déclarer son accident, dans les vingt-quatre heures, à indiquer le nom de ses témoins, du médecin traitant choisi par lui, et à donner tous renseignements nécessaires.

Le médecin traitant devra fournir son certificat dans les vingt-quatre heures.

Le médecin contre-visiteur serait accrédité pour un an par tel patron ou telle Compagnie d'assurances, ce qui supprimerait la requête obligatoire actuellement pour chaque accident.

Enfin, en cas de désaccord, le blessé serait immédiatement adressé à un médecin-expert pris sur une liste établie chaque année par le juge de paix ou le président du Tribunal civil.

Ces diverses dispositions permettraient un contrôle médical rapide, donc efficace. Le Parlement n'a pas encore statué sur ces modifications.

Les scandales, auxquels donne lieu les accidents du travail, montrent, mieux que tous les raisonnements, quelles fraudes sont possibles. Il est curieux d'ailleurs de noter l'abaissement subit du nombre d'accidents, dès que se produit une répression un peu énergique. On a constaté qu'à la suite de l'arrestation d'une vingtaine de médecins à Paris, le nombre des accidents avaient diminué, comme par hasard, de 30 %. Le même phénomène s'était produit à Bordeaux, il y a quelques années, lorsque un certain nombre de médecins, pharmaciens et leurs complices furent arrêtés.

La fraude porte tort aux employeurs, elle porte tort aux ouvriers honnêtes réellement victimes d'accidents. La ré-

primer, c'est rendre le meilleur service à tous, et assurer la bonne marche de la loi elle-même.

*Section IV.*

## La loi du 25 octobre 1919 sur les maladies professionnelles et les entreprises de manutentions dans les ports.

La loi du 25 octobre 1919 sur les maladies professionnelles n'intéresse pas directement les entreprises de manutentions qui ne sont pas comprises parmi les entreprises susceptibles de provoquer les maladies prévues par la loi. Nous avons eu l'occasion de le dire.

En effet, la loi du 25 octobre 1919 a étendu aux maladies professionnelles la législation sur la responsabilité des accidents du travail, mais seulement dans une certaine mesure. La loi précise : « Sont considérées comme maladies professionnelles *les affections aiguës ou chroniques mentionnées aux tableaux annexés à la loi,* lorsqu'elles atteignent des ouvriers habituellement occupés *aux travaux industriels correspondants.* » Il est d'ailleurs entendu que ces tableaux peuvent être révisés et complétés par des lois postérieures, pour suivre les progrès de la science médicale.

La dernière loi qui a étendu le champ d'application de la loi du 15 octobre 1919 est celle du 1er janvier 1931. Mais celle-ci apporte une importante modification à la loi de 1919. Cette dernière, en effet, précisait, dans son article 2, que la nomenclature des maladies professionnelles ne pourrait être augmentée et les tableaux annexés à la loi révisés et complétés que par des lois ultérieures, tandis qu'il est maintenant établi que de telles modifications pourront être apportées au texte primitif par de simples règlements d'administration publique, pris après avis de la Commission d'hygiène industrielle et de la Commission

supérieure des maladies professionnelles. Cette procédure permettra d'étendre plus facilement la portée de la loi de 1919. Il faut donc prévoir son extension prochaine.

Néanmoins malgré les limites assez étroites dans lesquelles elle joue actuellement, est-ce que la législation sur les maladies professionnelles n'intéresse pas les entreprises de manutentions ?

Elle les intéresse indirectement. La loi de 1919 précise dans son article 12, qu'en vue de l'extension ultérieure de la loi, des décrets pourront rendre obligatoire pour tout médecin la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise sur une liste établie dans ce but. Cette déclaration doit être adressée au Ministre du Travail et indiquer la nature de la maladie et la profession du malade.

En vertu d'un dernier décret du 16 Novembre 1929, abrogeant et remplaçant les décrets du 4 Mai 1921 et 19 Février 1927, les médecins sont tenus, d'ores et déjà, de déclarer un très grand nombre de cas de maladies, en vue de l'extension ultérieure de la loi. Ce dernier décret vise en particulier certaines affections susceptibles de se produire dans les entreprises de manutentions, telles que celles causées par les hydro-carbures, par l'action des brais, goudrons, huiles minérales, bitumes, ciments, chaux et autres produits caustiques, ainsi que les cas d'accidents pulmonaires déterminés par l'absorption de poussières de charbon et de poussières siliceuses, calcaires ou argileuses. Ces maladies doivent être déclarées obligatoirement par les médecins qui les constatent.

Il convient toutefois d'insister à nouveau sur ce point que la responsabilité des employeurs n'est pas étendue à ces risques et qu'elle ne peut l'être tant qu'un décret n'est pas intervenu.

La responsabilité de l'employeur ne pourrait être mise

en jeu que selon le droit commun (art. 1382) et dans les mêmes conditions que cette responsabilité pouvait jouer avant la loi de 1898 pour les accidents du travail, conditions que nous avons examinées plus haut.

*Section IV.*

## La pratique de l'Assurance mutuelle contre les accidents du travail dans les entreprises de manutentions.

Le législateur n'a pas imposé aux chefs d'entreprise assujettis à la loi de 1898 l'obligation de l'assurance. Mais c'est pour eux une mesure de prudence élémentaire de se protéger par ce moyen contre le risque mis à leur charge. La très grande majorité des entreprises recourent à l'assurance contre les accidents du travail. Cependant certaines grandes compagnies qui occupent un nombre considérable de salariés sont elles-mêmes leurs propres assureurs.

L'employeur qui veut se couvrir contre le risque accident a le choix entre plusieurs combinaisons, s'adresser à une Compagnie d'assurances à primes fixes, adhérer à une société d'assurances mutuelles, s'affilier à un syndicat de garantie, enfin s'assurer à la caisse nationale d'assurances contre les accidents pour les services des rentes, et en même temps se décharger des petites indemnités en affiliant ses ouvriers à une Société de secours mutuels (art. 5 de la loi).

Les Sociétés d'assurances mutuelles, qui nous retiendront seulement ici, sont des associations formées entre chefs d'entreprises pour se garantir contre les accidents. Chacun d'eux verse une cotisation calculée d'après les risques de son entreprise et le montant des salaires payés par lui, et le capital constitué par ces versements sert à payer les indemnités légales. La cotisation annuelle est variable suivant le chiffre et l'importance des sinistres. Au

fond le mécanisme de l'assurance, qu'il s'agisse d'assurance mutuelle ou d'une compagnie à prime fixe, est toujours le même. C'est toujours la mutualité des assurés qui, par des cotisations ou des primes, fournit le capital qui sert à payer les indemnités. Dans la compagnie à primes fixes les assurés se trouvent réunis et groupés par un intermédiaire en une « mutuelle » anonyme. Dans la société d'assurances mutuelles il n'y a pas d'intermédiaire. Ce sont les employeurs qui se sont mis d'accord entre eux.

Cette question a été, en particulier, étudiée par les employeurs de main-d'œuvre dans les Ports. Il y a lieu en effet de remarquer que les employeurs dans les ports, assez puissants pour être leurs propres assureurs, arrivent toujours à réaliser une économie sensible sur la prime que leur demanderait une Compagnie d'assurance.

D'autre part, il n'est pas douteux que, dans une certaine mesure, les Compagnies d'assurances se voient obligées d'augmenter leurs taux de primes par le fait des déclarations inexactes et incomplètes qui leur sont faites par certains entrepreneurs peu scrupuleux. Dans ces conditions l'employeur honnête souffre indirectement du manque de délicatesse d'autres employeurs moins honnêtes.

Une Caisse d'Assurance mutuelle constituée dans les conditions spécialement prévues par le décret du 28 Février 1899, entre employeurs acceptant de se soumettre à un contrôle très sévère et très exact, évite cet inconvénient.

Il y a déjà plusieurs années, vers 1910, plusieurs employeurs des Ports de l'Atlantique avaient envisagé avec faveur la création de ces Caisses. Un projet fut préparé, sur l'initiative de l'*Association des employeurs de main-d'œuvre*, d'après ce qui avait été fait dans les industries du Bâtiment et de la Métallurgie. Mais celui-ci n'a pu être réalisé, parce que les grosses entreprises de manutentions

sont souvent leurs propres assureurs, et aussi, par suite de la difficulté qu'éprouvent les employeurs de moindre importance à réunir un chiffre de salaire suffisant.

Après la guerre, en 1922, la question fut reprise par *l'Association des employeurs de main-d'œuvre* sous une forme un peu différente d'ailleurs. Il s'agissait de la constitution d'un service de gérance en commun des risques « accidents du travail ». Mais ce projet fut presque aussitôt abandonné. A l'heure actuelle nous croyons savoir qu'un projet nouveau serait étudié à Calais.

En général, les entreprises de manutentions s'assurent pour leurs risques « accidents du travail » aux Compagnies à primes fixes. Les grosses entreprises comme nous l'avons déjà dit gérent elles-mêmes leurs risques.

## CHAPITRE IX

# La sécurité dans les opérations de manutentions maritimes et la prévention contre les accidents du travail.

Après avoir étudié dans le chapitre précédent comment sont indemnisés les ouvriers victimes d'accidents du travail, nous exposerons dans ce chapitre ce qui a été fait et ce qu'il convient de faire pour « prévenir » ces mêmes accidents. Car s'il est juste de remédier aux conséquences fâcheuses qu'ils peuvent avoir, il est souhaitable — et logique — de chercher à les éviter. A l'heure actuelle, les problèmes de sécurité du travail et de prévention contre les accidents sont à l'ordre du jour pour tous les gouvernements, les Parlements et l'organisme international du Travail.

Nous examinerons ici ce qui a été fait pour les entreprises de manutentions maritimes en envisageant successivement les travaux de la Conférence Internationale du Travail, les textes législatifs ou réglementaires français relatifs à ces questions et les mesures réalisées par l'initiative privée.

*Section I.*

## Les Travaux de la Conférence Internationale.

### A. — La convention internationale pour la protection des ouvriers occupés au chargement et au déchargement des navires contre les accidents.

Nous avons insisté par ailleurs sur les risques inhérents aux travaux de chargement et de déchargement des navires, risques qui dans divers pays ont retenu l'attention des gouvernements et des organisations professionnelles afin de les diminuer en usant de divers moyens. Mais ce pro-

blème doit-il rester sur le plan national ? N'y a-t-il pas là pour l'organisme international du travail un domaine à prospecter ? Toutes les nations n'ont pas pris en effet à ce sujet les initiatives qui s'imposent; étudier sur le plan international et adopter une convention comme celle que nous allons examiner, c'est les inviter à prendre des mesures de protection dont l'importance leur a échappé. Ensuite, le commerce maritime étant pour la presque totalité international, il est normal qu'une convention pose des règles dont l'adoption par les grands pays maritimes aura pour résultat appréciable d'unifier une réglementation, qui, à quelques latitudes près, n'a aucune raison d'être différente.

L'organisation de Genève a ainsi compris son rôle et, saisie de la question, elle l'a mise à l'étude, en usant de toutes les ressources de sa procédure habituelle.

Dans la première phase qui s'est déroulée à la neuvième session de 1928, la Conférence a procédé à une discussion préliminaire. Elle a décidé d'inscrire la question à l'ordre du jour de la session de 1929 en vue d'une discussion finale, et un questionnaire a été préparé pour consulter les gouvernements sur l'opportunité de l'adoption d'un projet de convention concernant la protection contre les accidents dont sont victimes les travailleurs occupés au chargement et au déchargement des navires. Ce questionnaire consultait les gouvernements sur tout l'ensemble du problème et il tendait à établir internationalement des dispositions minima relatives à la sécurité des ouvriers dockers.

Les réponses affluèrent à Genève. La presque unanimité des gouvernements se montra favorable à l'adoption d'un projet de convention. Ces différentes réponses indiquaient nettement une tendance vers une réglementation assurant la sécurité du travail *à terre* aussi bien que celle du travail *à bord*.

Un avant-projet de convention fut donc établi par le Bureau International du Travail pour être présenté à la Conférence de 1929. Il fut adopté par elle après quelques modifications.

Puis deux Etats européens, l'Etat libre d'Irlande et le Luxembourg, ratifièrent la convention. Mais dans le courant de l'année 1931 les gouvernements anglais et allemand, après avoir étudié le projet de convention en vue de sa ratification, estimèrent que la rédaction de plusieurs articles gagnerait à être modifiée. Ils adressèrent au B. I. T. une demande de révision de la convention.

Les gouvernements furent à nouveau interrogés et dans les réponses reçues de nouvelles propositions furent faites. Le projet de convention révisé fut inscrit à l'ordre du jour de la XVI[e] Session qui s'est tenue en mai 1932.

La Convention fut adoptée, et en même temps la Conférence votait une recommandation invitant les gouvernements des principaux pays intéressés à entrer en pourparlers pour étudier les questions relatives à la réciprocité, que soulève la mise en application de la convention. C'est dans cet esprit, qu'en Juin 1932 le Gouvernement britannique a pris l'initiative de provoquer une conférence qui s'est tenue à Londres. Celle-ci, sans aboutir à des solutions bien précises, a déterminé les points de la Convention qui pourront faire l'objet d'accords de réciprocité. La Conférence de Londres n'a d'ailleurs fait que préparer le travail, les propositions adoptées ont été transmises aux gouvernements pour étude et elles devront être à nouveau examinées.

A l'heure où nous écrivons, les gouvernements n'ont pas encore remis leurs réponses au B. I. T. en ce qui concerne ces questions de réciprocité.

⁂

Quelles sont les dispositions essentielles de la Convention actuellement adoptée ?

L'article I, rédigé sous forme de définitions, détermine son champ d'application.

Le terme « opérations » signifie et comprend tout ou partie du travail effectué à terre ou à bord pour le chargement ou le déchargement de tout bateau affecté à la navigation maritime ou intérieure, à l'exclusion des bâtiments de guerre, dans tout port maritime ou intérieur, sur tout dock, warf, quai ou autre endroit analogue où le travail est effectué. Le terme « travailleur » comprend toute personne employée aux dites opérations.

L'article 2 vise les mesures à prendre *à terre*. Les auteurs de la Convention ont voulu organiser la sécurité des lieux de travail situés sur les quais, ainsi que celle des voies d'accès aux docks que les ouvriers doivent utiliser pour se rendre à leur travail ou en revenir. Les mesures proposées sont les suivantes :

— éclairer les voies d'accès,

— débarrasser les warfs et les quais des marchandises qui encombrent le passage des ouvriers,

— laisser le long du quai un passage libre d'au moins 90 cm,

— munir tout passage dangereux de garde-corps d'une hauteur d'au moins 75 cm.

La Convention ne cite ces mesures qu'à titre d'exemples, et chaque pays peut envisager ensuite des dispositions plus particulières.

Les articles 3, 4, 5, 6, 7 visent le travail *à bord*. Les mesures prévues sont plus compliquées.

D'abord la Convention pose des règles relatives à l'accès des ouvriers à bord (art. 3 et 4). « Quand le navire est mouillé près d'un quai ou d'un autre bâtiment en vue des

opérations à effectuer, des moyens d'accès offrant des garanties de sécurité devront être à la disposition des travailleurs pour se rendre sur le bateau ou en revenir. » Les moyens d'accès envisagés sont l'échelle de coupée du bateau ou la passerelle, ou tout simplement une échelle.

Les dimensions et les caractéristiques des échelles et passerelles sont fixées par la Convention.

Pour le cas où les travailleurs doivent se rendre, par eau, sur un bateau ou en revenir, à l'occasion des opérations, des mesures appropriées doivent être prévues pour assurer la sécurité de leur transport.

Le travail à bord proprement dit a été à son tour minutieusement étudié. L'article 5 prévoit que les moyens d'accès aux cales devront offrir toute garantie de sécurité (échelles de dimensions données et placées dans des lieux déterminés).

L'article 6 vise les dangers que comportent les écoutilles et les ouvertures du pont. Le principe posé par la Convention, c'est que pendant le travail, aucune écoutille, non utilisée pour les opérations de manutention, ne doit rester ouverte sans être munie de moyens de protection suffisant pour empêcher qu'on y puisse tomber (hauteur des surbaux : 75 cm; installation de garde-corps auprès des écoutilles).

L'article 7 est relatif à l'éclairage à bord. La Convention précise que cet éclairage doit être suffisant, mais que, par ailleurs, il ne doit pas mettre en danger la sécurité des travailleurs par le risque d'incendie, ni gêner la navigation des autres bateaux (conformité avec les règlements sur les feux de navigation).

De plus la Convention établit des dispositions concernant l'enlèvement et la remise en place des barrots et galiotes et des panneaux d'écoutilles; il est certain en effet que les ouvriers sont encore plus exposés à de graves dan

gers s'ils ont à monter sur les barrots et galiotes ou panneaux d'écoutilles pour les enlever et les remettre en place. Des accidents peuvent se produire du fait que les panneaux d'écoutilles sont en mauvais état, car dans ce cas ils ne tiennent pas solidement en place alors que l'on croit pouvoir s'en servir en toute sécurité comme de plates-formes ou encore si on les a replacés dans une mauvaise position. Aussi la Convention prescrit-elle dans son article 8 des dispositions appropriées, dans le détail desquelles il serait trop long d'entrer.

L'article 9 groupe tous les points qui ont trait à la sécurité, au contrôle et aux essais des appareils et engins de levage.

L'article 12 stipule que des mesures appropriées aux circonstances doivent être prises pour protéger les ouvriers lorsqu'il s'agit de cargaisons dangereuses « pour leur vie ou leur santé ».

L'article 13 a trait aux premiers soins et moyens de secours. Il pose d'abord le principe général de la nécessité des mesures à prendre; il prescrit ensuite un moyen de l'appliquer en exigeant qu'il y ait en permanence, sur les lieux du travail, tout le matériel pour donner les premiers soins. Il vise en troisième lieu les moyens de sauvetage à prévoir pour porter secours aux ouvriers qui tomberaient à l'eau.

Les derniers articles de la Convention fixent les modalités de son application. Signalons que l'article 15 prévoit la possibilité de dérogations et que l'article 18 comporte une clause de réciprocité.

⁂

La Convention adoptée à Genève en Juin 1932 et qui laisse encore pendante la question de réciprocité, puisque la Conférence de Londres n'a pas abouti à des résultats

définitifs, n'a pas été jusqu'à présent ratifiée par la France.

Le gouvernement français, dans sa réponse au questionnaire que lui avait adressé le B. I. T. en 1928, s'est déclaré entièrement favorable à cette convention. « Etant donné d'une part, les risques d'accidents causés par les opérations de chargement et de déchargement des navires, d'autre part que les navires sont appelés à être chargés ou déchargés dans des ports appartenant à des pays différents, le gouvernement français est d'avis que les réglementations à édicter à ce sujet devraient autant que possible être uniformes dans les divers pays » lisons-nous dans la réponse française.

L'adoption de la Convention par la France ne soulève d'ailleurs aucune objection de principe, et il ne semble pas que son application présente de graves inconvénients pour l'exploitation de nos ports, car dans la pratique, armateurs, entrepreneurs de manutentions, Chambres de Commerce maritimes, Ports Autonomes ont pris depuis longtemps des mesures en vue de préserver les ouvriers contre les accidents.

Cependant certains points ont donné lieu à des observations que nous signalerons :

Pour la vérification et les essais des engins du bord, que prévoit la convention, quelles seront les personnes compétentes qui en seront chargées ? Dans quelles conditions devront-elles opérer ? Que devra contenir le certificat qu'elles délivreront ?

Ces vérifications, ces essais ne peuvent être en effet effectués que dans les pays d'origine. Mais les pays étrangers dans lesquels les navires viennent charger ou décharger des marchandises peuvent-ils s'en rapporter sans plus au certificat qui aura été délivré dans le pays d'origine ?

Il en est de même pour les examens et inspections auxquels sont soumis les mêmes engins après leur mise en

service. Il en est de même encore de la disposition suivant laquelle les chaînes, crochets, anneaux, boucles, doivent en principe être refondus à des intervalles déterminés sous le contrôle d'une personne compétente admise par les autorités nationales. Toutes ces opérations doivent donner lieu à procès-verbaux qui sont conservés à bord et présentés à toute réquisition.

Dans quelles conditions les personnes dites compétentes doivent-elles procéder à ces opérations et délivrer les procès-verbaux ? Ce sont des questions qui intéressent non seulement le pays où se font ces opérations, mais tous les états où le bateau est appelé à charger ou décharger des marchandises.

En définitive, tout se ramène à une question de réciprocité. Tant qu'elle ne sera pas réglée, l'application de la Convention donnera lieu sur plusieurs points à controverse, et sa ratification par les divers états en sera retardée. C'est ce qu'a déclaré M. Piquenard, directeur au Ministère du Travail, dans les commentaires sur les travaux de la Conférence de Londres, qu'il a présentés à l'*Association des Grands Ports français*.

### B. — Indication des poids lourds sur les gros colis transportés par mer.

Dans le but de renforcer la sécurité des travailleurs appelés à manutentionner des colis lourds, on a songé à indiquer, sur ceux-ci, leur poids aussi exactement que possible.

En 1926, le conseil d'administration du Bureau international du Travail, prenant en considération une proposition du gouvernement allemand, a fait procéder, dans les différents pays, à une étude de la question de l'indication du poids sur les colis à transporter. Après avoir recueilli les avis demandés, le B. I. T. a élaboré un projet de convention internationale, qui a été adopté en Juin 1929 par la XII[e] Conférence internationale du Travail.

D'après cette Convention, tout colis, expédié d'un pays ayant ratifié le texte adopté en 1929, devra porter à l'extérieur, avant d'être embarqué, l'indication claire et durable de son poids, si celui-ci est d'au moins une tonne métrique (1.000 Kgs).

Ces prescriptions ne sont applicables qu'aux colis destinés à être transportés par mer ou par voie de navigation intérieure.

La législation de chaque Etat ratifiant décide si l'obligation de marquer le poids incombe à l'expéditeur ou à quelqu'un d'autre; elle peut en outre dans des cas exceptionnels autoriser l'indication du poids approximatif.

Enfin l'obligation de veiller à l'observation de la convention n'incombe qu'au gouvernement du pays d'où le colis est expédié.

Dans une réunion officieuse tenue à Genève le 11 Juin 1931 les représentants gouvernementaux des membres de l'organisation internationale du travail ont émis le vœu que les gouvernements prennent les mesures nécessaires pour mettre en vigueur la réglementation formant l'objet de cette convention au plus tard le 1er Janvier 1933.

Quelques gouvernements, dont la Belgique (arrêté royal du 31 Décembre 1932), ont déjà mis cette réglementation en vigueur.

Le gouvernement français doit déposer prochainement un projet de loi tendant à introduire dans notre législation les dispositions de cette Convention.

Le projet est actuellement à l'étude, et les intéressés ont été invités à faire connaître leurs observations. Les points suivants ont été en particulier examinés et on verra où l'on en arrive quand on veut trop réglementer !

a) Comment dans la pratique indiquer le poids du colis ? On distingue les colis emballés et les colis nus. Pour les

premiers, l'inscription pourra se faire suivant les procédés employés pour l'apposition des marques sur les colis ordinaires. L'inscription devra être reproduite au moins deux fois, en caractères lisibles (au moins 10 cm de hauteur), faits avec des produits susceptibles de résister aux intempéries.

Pour les colis nus, il se peut que l'inscription ne puisse se faire sans gêne : cas des voitures automobiles par exemple. La mention du poids peut se faire sur une étiquette mobile en bois ou en métal que l'on fixe au moyen d'un système d'attache approprié à la nature du colis. L'étiquette, pour être lue facilement, sera placée bien en vue et aura des dimensions suffisantes pour permettre l'inscription du poids, en chiffres peints ou frappés et à l'échelle indiquée ci-dessus pour les colis emballés.

On croit rêver et ne faut-il pas sourire de prescriptions si enfantines !

b) Quels sont les cas exceptionnels pour lesquels l'indication d'un poids approximatif pourra être acceptée en raison de la difficulté de déterminer le poids exact ?

En général on peut toujours obtenir le poids très rapproché d'un colis. Toutefois une tolérance peut s'imposer pour des objets livrés par des fabricants avant la promulgation de la loi et surtout pour les objets usagés ou réparés. Dans ces cas il faut admettre que le poids puisse être déterminé avec une approximation de 8 à 10 %.

Mais il y a là un danger. Les accidents à des appareils de manutentions se sont en effet produits du fait de poids approximatifs qui se trouvaient en dessous de la réalité. Aussi estime-t-on qu'il conviendrait dans les cas où la pesée n'est pas possible que le poids indiqué ne soit pas un poids approximatif, mais un poids maximum.

c) Quelles sont les personnes auxquelles incombe l'obligation de marquer le poids suivant les règles fixées ?

Il parait normal que cette obligation incombe à l'expéditeur et, en particulier, au fabricant qui est le premier expéditeur. C'est lui qui est le plus qualifié pour connaître et établir ce poids. En l'obligeant à indiquer le poids sur les colis qu'il expédie on évitera bien des difficultés, qui surgiraient inévitablement, si cette obligation était mise à la charge de l'armateur ou du manutentionnaire, qui n'ont pas la possibilité de s'y soumettre.

Il faut noter que cette réglementation ne sera vraiment efficace que le jour où elle sera appliquée par tous les pays, ou tout au moins qu'elle aura fait l'objet d'accords de réciprocité entre les nations maritimes.

Il est désirable que les gouvernements apportent d'une part à réaliser cette réglementation, d'autre part à faciliter son application par des accords de réciprocité, la plus grande diligence, puisqu'il s'agit d'un but humanitaire à atteindre en protégeant les ouvriers contre des accidents, qui revêtent toujours une extrême gravité.

Au moment où nous écrivons, le projet de loi présenté par le gouvernement français n'a pas encore été voté.

### C. — Prévention de l'infection charbonneuse.

La manipulation de produits animaux (cuirs et peaux, laines), de chiffons, peut exposer les ouvriers dockers au risque d'infection et en particulier au charbon.

Le Comité de correspondance pour l'hygiène industrielle dépendant du Bureau international du Travail, au cours de la session qu'il a tenue à Genève du 30 Juillet au 1er Août 1931, a examiné un projet de réglement relatif à la prévention de l'infection charbonneuse dans les industries autres que celles des cuirs et peaux, et spécialement dans celle des transports.

Ce texte prévoit de nombreuses dispositions pour protéger les ouvriers des entreprises de manutentions. Nous

croyons inutile d'entrer dans le détail de cette réglementation.

*Section II.*

## La législation française.

L'article 67 de notre Code de Travail prévoit que des règlements d'administration publique déterminent :

1° les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage et l'aération, la ventilation, les eaux potables, etc., etc.

2° au fur et à mesure des nécessités constatées, *les prescriptions particulières relatives à certaines professions ou à certains modes de travail.*

C'est en vertu de ce texte que pourrait être établie une réglementation relative à la prévention des accidents du travail dans les entreprises de manutentions. La question a été mise à l'étude et un projet de décret a été préparé, il y a déjà plusieurs années. Depuis, il est resté dans les cartons du Ministère du Travail. Il semble que l'on attende pour l'en sortir que la Convention internationale relative à la protection des ouvriers dockers, que nous avons analysée plus haut, ait été approuvée par le Parlement français.

L'élaboration de ce projet de décret date de 1925. Au cours d'une réunion de la Commission paritaire centrale des ports et docks, M. Picquenard, directeur du Ministère du Travail, avait émis l'idée de faire établir un réglement sur la sécurité des travailleurs dans les manutentions sur les quais, à l'imitation de ce qui avait été fait pour l'industrie du bâtiment. Des enquêtes furent faites, un projet rédigé et soumis pour étude aux organisations patronales et ouvrières intéressées.

L'article I[er] de ce projet indique le champ d'application des nouvelles dispositions : « Dans les chantiers, magasins, docks, entrepôts, halles ou hangars et leurs dépendances, situés en tout ou en partie sur le domaine public des ports maritimes et des voies navigables ainsi que sur les navires, bateaux, chalands, lorsqu'il s'y exécute des travaux de manutentions, d'une façon indépendante ou comme annexe d'autres industries ou commerces, les employeurs, les concessionnaires d'outillage public ou privé, etc..., sont tenus, indépendamment des prescriptions du chapitre I[er] du Titre II du Livre II du Code du Travail, de prendre les mesures particulières de protection énoncées aux articles suivants ».

Observons qu'une discrimination s'imposait entre le contrôle de la sécurité *à terre* et celui de la sécurité *à bord* des navires, qui doivent être du ressort de fonctionnaires d'ordre différent : les inspecteurs du Travail dans la première hypothèse, les inspecteurs de la navigation dans la seconde. Cette distinction est importante, car, si on la néglige, il en peut résulter des difficultés pour les armateurs et entrepreneurs, des conflits d'attributions entre les deux fonctionnaires et surtout des différends d'ordre diplomatique. Aussi a-t-il été spécifié à l'article I du projet de décret que les appareils établis à demeure sur les navires ne seront pas soumis à la réglementation envisagée; ces appareils restent soumis aux règles spéciales à la sécurité maritime.

Le projet de décret prévoit les dispositions suivantes sur lesquelles nous ne nous étendrons pas davantage :

— résistance suffisante et éclairage des emplacements de travail (plates-formes, tremplins, passerelles, etc...).

— vérification des appareils de levage et de manutentions qui doivent être pourvus de dispositifs tendant à assurer la sécurité de leurs manœuvres.

— vérification des chaînes et câbles, etc..., etc...

Actuellement il n'est plus question de la mise en application de ce décret. Ainsi que nous l'avons dit, son sort est lié à la ratification de la Convention internationale de 1929.

Il n'existe donc pas pour le moment en France une réglementation relative à la prévention des accidents du travail dans les entreprises de manutentions. Il en est de même pour la question connexe de l'indication des poids sur les gros colis transportés par mer qui a seulement fait l'objet du projet de loi dont nous avons parlé plus haut.

⁂

Signalons toutefois comme mesure se rattachant indirectement à la prévention, la loi du 18 Juin 1870 relative à la manutention et au transport des matières dangereuses sur les routes et les voies de navigation intérieures ainsi que dans les ports maritimes.

Celle-ci a renvoyé à des règlements d'administration publique : la nomenclature des matières devant être considérées comme pouvant donner lieu soit à des explosions, soit à des incendies; les conditions de l'embarquement et du débarquement des dites matières, et les précautions à prendre pour l'amarrage dans les ports des bâtiments qui en sont porteurs.

Par application de cette loi est intervenue une première série de décrets ayant pour objet de réglementer le transport des explosifs et celui des hydrocarbures. Les progrès de l'industrie chimique ont rendu bien vite, inapplicable, la nomenclature des explosifs donnée dans un décret du 12 Août 1874. En outre il était devenu nécessaire de modifier cette nomenclature, incomplète du fait de la découverte et de l'emploi de nouveaux produits.

Par ailleurs la progression énorme des tonnages manutentionnés ou transportés de produits carburés, essences,

pétroles, produits noirs, qui a été la conséquence de l'extension de leur emploi dans les automobiles et les bateaux automoteurs, a rendu désuets les règlements relatifs à ces transports et manutentions.

L'Administration des Travaux publics a alors décidé d'entreprendre la refonte de l'ensemble des règlements relatifs au transport et à la manutention des matières dangereuses. Cette refonte est à l'heure actuelle à peu près terminée. Le décret du 31 Août 1926 a réglementé le transport et la manutention des *hydrocarbures* et *combustibles liquides.*

Le décret du 10 Avril 1930 a réglementé le transport et la manutention des *matières dangereuses en général.*

Le décret du 26 Mai 1932 a réglementé le transport et la manutention des *explosifs.*

Des décrets sont en préparation pour le transport et la manutention des combustibles solides, des gaz comprimés ou liquéfiés et des liquides combustibles autres que les hydrocarbures.

Enfin un décret du 29 Juillet 1932 a réglementé le transport et la manutention des *matières vénéneuses,* des *matières caustiques,* et des *produits nauséabonds.*

Ces réglementations sont très spéciales et il suffisait de les signaler seulement ici. Ces dispositions intéressent d'ailleurs davantage la police générale du port que la manutention elle-même.

⁂

Avant de terminer cet examen de la législation française, existante ou projetée, signalons la question de l'institution de délégués ouvriers à l'hygiène et à la sécurité dans les entreprises de manutentions.

La *Fédération Nationale des Ports et Docks* a inscrit au nombre de ses revendications, la création de délégués ou-

vriers à l'hygiène et à la sécurité dans les ports. Elle fit même poser cette question par ses représentants au cours d'une réunion de la Commission Paritaire Centrale.

Les représentants des Employeurs ont justement observé que le travail sur les quais était soumis au contrôle des Inspecteurs du Travail et que d'autre part la loi du 17 Avril 1907 sur la sécurité à bord des navires a institué les inspecteurs de la navigation, qui ont le droit d'appliquer des sanctions sévères pour manquement aux prescriptions qu'elle édicte. De plus ils ont insisté sur ce fait que les engins de bord sont toujours soumis à une visite et que d'ailleurs, en se plaçant au point de vue strictement juridique, c'est aux fonctionnaires représentant de l'autorité publique qu'il appartient de veiller à la sécurité sur le port, qui est un lieu public, où la police ne peut être faite par des particuliers.

Comme conclusion à ces discussions le ministre du Travail a déclaré qu'il pouvait être opportun de préciser et de renforcer certaines des prescriptions données aux Inspecteurs du Travail.

Depuis, en 1928, le Conseil Supérieur du Travail s'est occupé de l'institution éventuelle des délégués ouvriers à l'hygiène et à la sécurité dans les industries dangereuses ou insalubres, et il en a approuvé le principe.

La question en est là. On ne distingue pas très bien pour quel motif « sérieux » l'Etat devrait se dessaisir d'un contrôle qui lui est logiquement attribué, et pourquoi, surtout, ce contrôle serait remis, même en partie, à des ouvriers, alors que ceux-ci n'assument en rien la responsabilité du travail, ni l'indemnisation des accidents qui peuvent se produire. Une telle institution serait une cause de troubles et de conflits.

Nous ne nions certes pas qu'il y ait beaucoup à faire pour prévenir et éviter les accidents dans les opérations de

manutentions maritimes, bien qu'il ait été déjà beaucoup fait; mais faut-il pour cela adopter des mesures dont la tendance peut-être facilement décelée ?

*Section III.*

## La sécurité dans les manutentions maritimes et l'initiative privée.

Dans ce domaine, c'est à l'Etat d'intervenir. Mais l'initiative privée — patronale ou ouvrière — peut avec profit le devancer et le seconder .

D'intéressantes tentatives ont été faites. Les industriels se sont préoccupés de bonne heure de lutter en commun contre les accidents du travail et ont créé des associations pour organiser la prévention. C'est ainsi que dès 1879 fut créée *l'Association normande pour prévenir les accidents du travail,* puis plus tard en 1883 l'*Association des Industriels de France contre les accidents du travail.*

L'action de ces Associations, qui poursuivent exclusivement des buts humanitaires, s'exerce sous plusieurs formes :

1° par les visites de leurs ingénieurs et inspecteurs dans les usines et chantiers de leurs adhérents;

2° par des publications diverses, bulletins périodiques, brochures, circulaires qu'elles envoient à leurs adhérents et qui leur donnent des renseignements techniques, administratifs ou législatifs;

3° par des affiches d'atelier destinées à être placardées dans les salles de travail ou les chantiers afin de mettre constamment sous les yeux des contremaîtres ou des ouvriers ce qui leur est recommandé et ce qui leur est défendu de faire.

De plus, ces Associations font appel aux initiatives des intéressés pour la recherche de méthodes nouvelles assurant dans de meilleures conditions la sécurité du travail.

L'Association des Industriels de France organise, par exemple, des concours publics internationaux, avec prix, pour la création ou l'amélioration de dispositifs de sécurité.

En outre elles ont créé des services annexes. C'est ainsi que l'Association des Industriels de France possède depuis 15 ans un *service de contrôle de chaînes et câbles,* fait par des spécialistes éprouvés qui visitent périodiquement les appareils de levage, tels que grues, ponts roulants, palans, monte-charges, etc...

Plusieurs entrepreneurs de manutentions dans les ports se sont adressés à ces associations qui leur ont rendu d'importants services qui se sont chiffrés par une diminution du nombre des accidents du travail.

⁂

Les organisations syndicales, de leur côté, ne sont pas restées indifférentes aux questions de sécurité et plusieurs initiatives heureuses ont été prises : création de cliniques, postes de secours sur les quais, ambulance automobile. Quand un accident se produit sur les quais ou à bord d'un navire il est en effet très important que les premiers soins puissent être donnés sans trop attendre, sur place, et dans les meilleures conditions possibles.

Dans presque tous les ports, des postes de secours ont été organisés sur différents points des quais. Citons, entre autres, le port de Calais où des services de sécurité ont été récemment inaugurés, sur l'initiative de la Fédération Maritime de ce port.

Ces services comprennent une infirmerie centrale où se trouve en permanence une infirmière diplômée et où sont réunis les médicaments, pansements et premiers appareils de secours pour les blessés. En outre, sur chaque bassin

se trouve un poste auxiliaire avec les médicaments sommaires.

Cette infirmerie est subventionnée par une taxe qui frappe tous les salaires des entrepreneurs. Il est intéressant de noter que la taxe est versée directement par les entrepreneurs qui demeurent leurs propres assureurs et qu'elle est versée par les assureurs pour les maisons qui ont un contrat d'assurance.

L'infirmerie est administrée par une Commission de sécurité, composée des représentants des employeurs, des assureurs, de la Municipalité, de la Chambre de Commerce, des dockers et d'un médecin.

Les services que cette institution est appelée à rendre sont évidents. Questionnée par nous, l'un des promoteurs de l'infirmerie de Calais, le Président de la Fédération Maritime, nous a fait part des bons résultats qu'il en attendait :

« Cet organisme, nous dit-il, rendra un triple service, humanitaire, moral et financier.

» Je n'insiste pas sur le point de vue humanitaire bien qu'il soit essentiel à nos yeux, les grands blessés sont désormais certains d'être soignés sur le champ, et au lieu d'attendre la voiture sanitaire sur le quai, d'être amenés immédiatement à l'infirmerie où se trouve un lit de repos. De plus les blessés légers qui auparavant recevaient un bon de pansement et se faisaient panser au hasard dans une pharmacie quelconque, à moins qu'ils ne préfèrent se soigner chez eux, sont maintenant traités de façon parfaite par l'infirmière en chef, sans même devoir interrompre leur travail.

» Au point de vue moral, vous n'ignorez pas à quels actes flagrants certains accidents du travail donnent lieu dans les ports. Dorénavant tous les blessés avant de recevoir un bon pour aller chez le médecin doivent se présen-

ter à l'infirmière qui constate si la blessure lui paraît justifier un traitement médical. De plus des contre-visites sont instituées pour les ouvriers blessés; on prévient ainsi bien des fraudes.

» Ceci explique que nous arrivons également à des résultats positifs au point de vue financier et que l'établissement de l'infirmerie aura pour conséquence une réduction des frais généraux des entreprises et du taux des assurances. »

Ainsi à côté de la prévention des accidents proprement dite il y a toute une série de mesures qui peuvent être prises pour améliorer la situation de l'ouvrier docker victime d'un accident. Notons encore celle-ci. Il est difficile très souvent de sortir du fond d'une cale un ouvrier qui a été blessé. Faute d'autres moyens on se sert la plupart du temps de la plateforme que transporte la grue. Des appareils spéciaux ont été étudiés pour transporter le blessé dans les conditions les plus favorables à son état. Nous donnons ci-joint deux photographies montrant l'un de ces appareils en service.

Plus que les lois, ces dispositions de détail, qu'on jugerait peut-être sans intérêt, servent à mettre, dans ce métier pénible, un peu plus « d'humanité ».

## Appareil spécial pour retirer de la cale d'un navire un ouvrier blessé

1 - L'ouvrier attaché sur l'appareil est retiré de la cale (*vue prise de haut en bas*)

2 - L'appareil se renverse et l'ouvrier est descendu perpendiculairement le long du navire.

## CHAPITRE X

### Les risques sociaux et la main-d'œuvre dans les ports.

On oppose les risques « sociaux » aux risques professionnels. Les risques professionnels sont dus au fait même de la profession (accidents, maladie) ; les risques « sociaux » sont indépendants de la profession, ils sont dus aux aléas de la vie. Il est fatal que les ouvriers subissent quelques maladies au cours de leur existence et que quelques-uns restent invalides; il est souhaitable que les ouvriers arrivent à la vieillesse et qu'ils puissent la passer en repos; il est normal que des enfants naissent; il faut redouter que la mort vienne frapper l'ouvrier alors qu'il est encore nécessaire à la subsistance de sa famille. Autant de risques ou plus précisément « d'aléas », que court chaque homme, selon sa chance heureuse ou malheureuse.

Mais si ces aléas sont normaux, personne ne peut les prévoir, et les charges qu'ils peuvent faire peser sur le travailleur sont parfois très lourdes; le salaire normal de l'ouvrier est insuffisant pour les couvrir. On a pensé à le faire par un système d'assurances sociales d'une part et d'autre part par les allocations familiales.

#### *Section I.*

#### Les assurances sociales.

On désigne sous le nom d'assurances sociales, les institutions d'assurances destinées à protéger les salariés, et plus généralement, tous ceux qui tirent leurs ressources de leur travail, contre les risques sociaux qui les menacent (maladie, invalidité, chômage, vieillesse, mort), au moyen de primes ou cotisations payées en partie seulement par les assurés eux-mêmes.

En France, avant la mise en application de la loi du 5 Avril 1928, modifiée par la loi du 30 Avril 1930, la masse des salariés n'était en pratique protégée contre aucun des risques énumérés ci-dessus.

A l'étranger les Assurances Sociales existaient dans beaucoup d'Etats; elles existaient aussi dans les trois départements recouvrés du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, car, organisées par l'Allemagne, elles avaient continué à fonctionner.

Le législateur français avait cependant jugé bon d'établir une assurance contre la vieillesse en votant la loi du 5 Avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes. Cette loi assurait une retraite de vieillesse moyennant un versement annuel assez minime. Mais cet essai avait été un échec, et la loi a été très peu appliquée.

Après la guerre, la question a été remise à l'étude, on s'est inspiré de ce qui avait été fait à l'étranger, et on a voulu garantir le salarié contre les risques sociaux.

La loi actuelle a toute une histoire. Un premier texte voté en 1928 a soulevé une très vive opposition de la part des milieux mutualistes, des agriculteurs, des employeurs, et des médecins.

Il a dû être remanié par la loi du 30 Avril 1930 et la mise en vigueur de la nouvelle législation a été retardée jusqu'au 1er Juillet 1930.

La loi sur les Assurances sociales se propose de garantir les travailleurs contre les divers risques qui menacent la sécurité de leur foyer ou l'équilibre de leur budget, principalement la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse et le décès.

Elle couvre obligatoirement contre ces risques tous les travailleurs salariés, dont la rémunération ne dépasse pas une certaine limite.

Elle est ouverte facultativement aux travailleurs non sa-

lariés dont le gain annuel reste en dessous de la même limite.

Comme son nom l'indique, la loi du 5 Avril 1928 se proposait d'offrir cette garantie aux travailleurs sous la forme d'une assurance. Une cotisation globale de 10 % des salaires devait suffire pour assurer l'équilibre des risques couverts, sans faire appel au budget général.

La loi du 30 Avril 1930 en diminuant les cotisations a demandé au budget général des ressources de complément, donnant ainsi à la loi un caractère mixte d'*assurance* et d'*assistance*.

⁂

La loi est entrée en application le 1er Juillet 1930. Mais cette application aux entreprises de manutentions maritimes a soulevé des difficultés qui, à la veille même de l'application de la loi, n'étaient pas résolues. C'est un décret du 28 Juin et un arrêté du 30 Juin 1930 qui ont fixé le régime des assurances sociales spécial aux ouvriers dockers. Il était temps, la loi devant jouer le 1er Juillet, c'est-à-dire le lendemain. L'arrêté du 30 juin prévoyait un régime particulier de tickets, et comme il ne fallait pas manquer la date du 1er Juillet, sous peine d'avoir ensuite des difficultés, le Ministre du Travail fut dans l'obligation de dépêcher dans chaque port un porteur de tickets, qui, le matin même de la date de mise en application de la loi, les mit à la disposition des employeurs. Cette indiscrétion, d'ailleurs inoffensive, permettra peut-être de faire entrer ce fait dans l'histoire, en prouvant que quand elle le veut et quand il le faut, l'Administration française sait ne pas être si lente que d'aucuns le pensent.

Ce n'était pas que depuis les années, où la loi sur les Assurances sociales était en discussion, on n'ait fait valoir la nécessité d'un régime spécial pour les dockers. Mais

probablement ces observations n'avaient pas été prises en considération, et on s'est aperçu presque trop tard qu'elles avaient leur valeur.

L'immatriculation, et c'est un des principes de la loi, est à la charge de l'employeur. Comment les entreprises de manutentions, qui emploient une main-d'œuvre nomade, embauchée tout au plus à la journée et fréquemment à la demi-journée, pourront-elles identifier et faire immatriculer chaque ouvrier employé ? La vérification de l'identité de chaque docker ne pourra se faire au moment de l'embauchage et il faudra par conséquent y procéder en cours de travail. Mais il sera difficile d'obtenir de chaque ouvrier son nom exact, nom généralement difficile à orthographier. Les similitudes de noms sont fréquentes notamment parmi les algériens. Comment dans ces conditions l'employeur pourra-t-il procéder avec toute l'exactitude exigée par la loi aux formalités qui lui sont imposées ?

La chose fut cependant essayée. A Bordeaux par exemple, quelques mois avant la mise en application de la loi, les employeurs fixèrent un jour, où ils recensèrent tous les ouvriers embauchés en vue de procéder à leur immatriculation.

Mais cet acte de zèle fut inutile, puisque le décret du 28 Juin 1930 supprima pour les employeurs l'obligation de l'immatriculation.

Autre difficulté : le précompte. Les dockers sont disséminés sur tous les points du port et les opérations de contrôle du personnel, qui doivent se faire chaque demi-journée, sont longues, si bien que les payeurs ne disposent que de très peu de temps pour préparer leurs feuilles de salaires. Comment une entreprise qui aura à payer des centaines d'hommes chaque soir pourra-t-elle procéder pour chaque ouvrier à l'apposition de timbres prévue par la loi ? Les dockers vraisemblablement n'auront ni leur carnet an-

nuel, ni leur feuillet trimestriel, et même les auraient-ils que les payeurs ne pourraient parvenir à coller tous les timbres voulus. Lorsqu'on connaît la manière dont s'effectue, le soir, la paie, on se rend compte aisément que ces modalités étaient difficilement conciliables avec les exigences d'un personnel qui proteste toujours contre la lenteur d'une opération, qu'il voudrait voir effectuer pendant le travail.

Une autre observation a été faite en ce qui concerne les prestations. Celles-ci ne sont dues que lorsque l'assuré a cotisé pendant au moins 240 jours dans une année ou tout au moins pendant 60 jours dans le trimestre qui précède la maladie. Par ailleurs la loi précise que ne sont pas considérés comme salariés les ouvriers dont le nombre de journées de travail accomplies au cours d'une année est inférieur à 90.

Dans ces conditions, quelle sera la situation de l'ouvrier-docker qui dans l'année — et c'est hypothèse la plus courante — aura cotisé pour un nombre de journées compris entre 90 et 240 ? Devra-t-il recourir à la seule faculté que lui donne la loi en effectuant des versements supplémentaires pour les journées qui ne donnent pas lieu à rémunération ? Ceci paraissait bien injuste.

On voit que ces observations étaient fondées; nous allons examiner comment il en a été tenu compte.

### Le régime d'assurances sociales spécial aux dockers.

Les observations que nous venons d'énoncer ont fait l'objet de démarches nombreuses des groupements intéressés des grands ports et de l'Association des Employeurs de main-d'œuvre. Le Ministre du Travail les a prises en considération et a institué par le décret du 28 juin 1930 et l'arrêté du 30 Juin 1930 un système spécial qui tient compte des conditions particulières du travail des dockers.

Les particularités de ce système sont les suivantes :

*Immatriculation.* — L'employeur qui embauche un docker n'a pas à le faire immatriculer. C'est au docker qu'il appartient de remplir les formalités nécessaires. L'employeur peut exiger du docker qu'il lui donne décharge de la formalité dont il s'agit.

*Montant de la cotisation.* — La cotisation patronale et ouvrière est fixée forfaitairement en prenant pour base le salaire contractuel à la journée, en vigueur au 1er janvier de l'année dans chaque port. Cette cotisation reste la même pendant toute l'année, qu'il se produise ou non des variations dans le taux des salaires. Nous donnons ci-dessous, à titre documentaire, le montant des cotisations pour les différents ports, tel qu'il a été établi par l'arrêté du 30 juin 1930 toujours en vigueur (1).

*Versement des cotisations.* — L'apposition quotidienne de timbres sur les cartes étant matériellement impossible, l'employeur doit à chaque paie remettre au docker un ticket détaché d'un carnet à souche, ticket qui a une valeur variable, ainsi que nous venons de le dire.

Le docker doit, au moins une fois par mois, remettre à un préposé spécialement désigné à cet effet, les tickets reçus de son employeur. Le préposé en porte la valeur, par

---

(1) Montant de la cotisation suivant les ports (cotisation patronale et ouvrière réunies).

Nous indiquons la cotisation pour 1 journée et 1/2 journée.

| | | |
|---|---|---|
| Dieppe, Cherbourg, Fécamp, Tonnay-Charente, Caen | 1,90 | 0,95 |
| Trouville, Rochefort | 2 » | 1 » |
| Brest, Granville, Bayonne | 2,20 | 1,10 |
| Rouen, Honfleur | 2,30 | 1,15 |
| Lorient | 2,40 | 1,20 |
| Nantes, Bordeaux, Boulogne, Bayonne, Le Boucau | 2,50 | 1,25 |
| La Rochelle, Saint-Malo, Marseille, Port-Vendres, Saint-Louis-du-Rhône | 2,60 | 1,30 |
| Calais | 2,70 | 1,35 |
| Le Havre, Saint-Nazaire | 2,80 | 1,40 |
| Dunkerque | 2,90 | 1,45 |
| Sète | 3,30 | 1,65 |

moitié, sur la carte annuelle et sur le feuillet trimestriel, qui lui sont présentés par l'assuré. Il doit le certifier par l'apposition d'un cachet ou tout autre procédé.

La vente des carnets de tickets est effectuée par le receveur principal des douanes, au nom de la caisse générale de garantie. On a choisi le receveur des douanes parce qu'il y a des bureaux de douanes dans chaque port.

*Prestations.* — Le décret du 28 Juin 1930 a cherché à parer au plus pressé. La question du droit aux prestations pour maladie, maternité, décès n'a pas été clairement tranchée.

L'article 5 dit seulement : « Le salaire de base qui doit être retenu pour le calcul des prestations éventuelles auxquelles peuvent prétendre les assurés visés par le présent décret est déterminé par le service départemental ou interdépartemental lors de la réception de chaque feuillet trimestriel, eu égard à la somme qui y aura été portée. Le montant doit correspondre au moins aux cotisations minima prévues pour les assurés de la première catégorie. »

La cotisation de la première catégorie (cotisation ouvrière seule, la cotisation patronale étant affectée aux risques vieillesse) est de 0 fr. 25 par jour. La loi exigeant pour avoir droit aux prestations au moins 60 cotisations journalières pendant le trimestre civil précédant la maladie, un docker ne bénéficiera des avantages de la loi sur les assurances sociales que s'il a cotisé au moins 15 francs pendant le trimestre (60 cotisations à 0 fr. 25). Comme les cotisations ouvrières prévues dans le décret du 28 juin 1930 sont comprises suivant les ports entre 0,95 et 1,65, il suffira à un docker d'avoir cotisé entre 10 à 12 jours pour atteindre la somme minimum de 15 francs.

Cette interprétation ne fut pas admise par les services départementaux qui firent des difficultés pour accorder les prestations de l'assurance maladie, quand l'assuré ne réu-

nissait pas réellement 60 cotisations journalières, bien qu'ayant atteint la somme minimum exigée.

L'*Association des Employeurs de main-d'œuvre* intervint auprès du Ministre du Travail, M. Laval, en faisant valoir qu'une telle interprétation était erronée.

Le Ministre du Travail a confirmé que, dans ce cas, le droit aux prestations est établi d'après le montant des cotisations versées sans avoir égard au nombre de journées de cotisations et qu'il suffit pour y avoir droit d'avoir cotisé une somme au moins égale au montant de la cotisation ouvrière de la première catégorie.

La question du *droit* aux prestations était ainsi réglée. Restait celle du *versement* des prestations. On sait que les assurances sociales prévoient des prestations en nature (frais médicaux et pharmaceutiques) et des prestations en espèces (indemnité journalière). L'indemnité journalière, appelée aussi demi-salaire, est calculée sur le salaire de base de la catégorie dans laquelle l'ouvrier se trouve classé d'après son salaire. Comment procéder pour les dockers qui ont un salaire très variable par suite de l'irrégularité de l'embauchage ?

Il a été convenu que les dockers, pour le service des prestations, seraient classés dans une catégorie ou dans une autre, suivant le montant des cotisations versées pendant le trimestre précédent. Selon les versements effectués, ils touchent ainsi le demi-salaire de la 1re, 3e, 4e ou 5e catégorie.

Cette réglementation fut généralisée par le décret du 20 février 1933 en faveur de tous les ouvriers chômeurs partiels.

Ainsi, les points défectueux étaient ou mieux aplanis et depuis trois ans le régime spécial des dockers a fonctionné normalement.

⁂

L'application de la loi, le 1er juillet 1930, n'a pas été cependant sans provoquer une certaine agitation dans les différents ports. Une grande partie des dockers n'a élevé aucune protestation, lorsqu'au moment de la paie, il leur fut retenu, conformément à la loi, la cotisation ouvrière et qu'il leur fût remis un ticket qui attestait que le patron avait, lui aussi, versé sa cotisation.

Mais l'occasion était belle pour les agitateurs de se livrer à une manifestation. Ils ne l'ont pas laissée échapper. Le parti communiste fit distribuer des tracts très violents contre la loi « fasciste », destinée à procurer au gouvernement « les fonds nécessaires pour entreprendre une prochaine guerre ». Ces manifestations n'eurent pas partout le succès espéré; mais dans certains ports, et à Bordeaux en particulier, une grève de 48 heures fut déclanchée.

Du côté patronal, l'obligation du précompte fut en général observée. Les patrons ont tenu à s'associer ainsi au succès de la réforme.

Au bout de quelques semaines, la loi était appliquée normalement. Dans chaque port un préposé fut désigné, ainsi qu'il était prévu, et celui-ci est, en général, un ouvrier choisi par la préfecture, en accord avec les organisations professionnelles intéressées. A Calais, ce préposé a été désigné après concours passé devant une commission paritaire. Il est payé partie par le service des Assurances sociales, partie par les organisations professionnelles.

L'utilité des Assurances sociales ne fut pas aussitôt comprise par les dockers, et beaucoup ne songent pas encore à en bénéficier. Au début on a brûlé les tickets, pendant longtemps on les a joués ou vendus à un camarade qui savait en tirer parti.

Mais peu à peu, les ouvriers comprirent qu'ils pouvaient prétendre à des prestations et, le cas échéant, ils font maintenant le nécessaire pour les toucher.

Dans quelques ports, on a cherché à leur faciliter les formalités, en fusionnant le bureau du préposé chargé de la collecte des cartes, avec un bureau chargé du service des prestations, bureau dépendant d'une Caisse primaire interprofessionnelle.

Cette expérience intéressante a été tentée à Calais; elle a pleinement réussi : les dockers ont compris le but de la loi sur les Assurances sociales et les avantages qu'elle leur donne. Le bureau d'Assurances sociales, constitué après accord entre les organismes professionnels, assure à la fois, le service des cartes et le service des prestations, qu'il verse au nom de la Caisse interprofessionnelle mutualiste dont il dépend. Cette initiative a incité les dockers à s'affilier à une Caisse primaire mutualiste plutôt que de se laisser inscrire d'office à la Caisse départementale.

Pour qui connaît un peu l'organisation des Caisses primaires d'une part, le tempérament de l'ouvrier docker de l'autre, ce seul fait montre que s'il y a beaucoup à faire pour l'amélioration de cette corporation, tout ce qui sera fait ne sera pas toujours fait en vain.

⁂

Le régime que nous venons d'exposer paraît donc aussi excellent que l'on peut le souhaiter. Et pourtant n'a-t-on pas eu l'idée de le modifier. Quand on parle d'Assurances sociales, chacun a son projet rectificatif; et combien furent et seront encore soumis au Parlement ! Quand il s'agit de la loi dans son ensemble, c'est peut-être justifié. Mais quand il s'agit du régime spécial des dockers, on n'en saisit pas l'utilité.

Deux mois environ après la mise en application de la loi, paraissait à l'*Officiel* un décret qui modifiait complètement le régime établi. Ce décret du 5 septembre 1930, qui instituait des modalités assez compliquées, ne fut jamais

appliqué; un autre projet fut préparé en 1931 qui modifiait le mode de paiement par vignette. Ce projet n'a pas encore vu le jour.

Et pourquoi le verrait-il ? Le régime actuel fonctionne à la satisfaction de tous, pourquoi modifier un texte, dont chose rare — les principaux intéressés ne se montrent pas mécontents ? Il suffit d'essayer de le faire quand les réclamations surgissent.

*Section II.*

**Les allocations familiales obligatoires.**

Les questions sociales d'ordre général et, en particulier, l'assistance aux familles nombreuses, n'ont pas laissé indifférentes les entreprises de manutentions maritimes. Certaines d'entre elles furent parmi les premières à verser des allocations à leurs ouvriers, et c'est dans un port, à Lorient, que fut créée l'une des premières caisses de compensation, par M. E. Maresche, de la Société Maresche et C^ie^, négociants armateurs.

C'est en effet le 29 janvier 1918, que fut constituée la *Caisse familiale et ouvrière de la région lorientaise.* Cette caisse a eu pour objet de créer, au moyen de contributions patronales, un fonds spécial destiné à garantir aux ouvriers et employés une allocation journalière variable d'après le nombre d'enfants.

Cette initiative fut alors remarquée, et le rapport du secrétaire général, à l'Assemblée générale de l'*Association des Employeurs de main-d'œuvre,* le 15 novembre 1920, en faisait état, dans les termes suivants : « La fondation de Lorient constitue une tentative extrêmement louable et dont l'exemple mérite d'être suivi dans les autres ports, au moment où la nécessité de combler les vides causés par la guerre dans la population se fait si vivement sentir en France. »

Il convient de rappeler, d'ailleurs, que certaines entreprises importantes avaient tenté, quelques années plus tôt, d'accorder aux membres de leur personnel, pères de famille nombreuse, des augmentations de salaires variant suivant le nombre d'enfants. Cependant des mesures de ce genre, limitées à une entreprise, n'avaient guère de chances de succès, pour la raison qu'elles ne manqueraient pas d'attirer, dans cette entreprise, les ouvriers chargés de famille, par suite des avantages qui leur sont concédés.

Le vrai moyen, pour des entreprises, de donner les allocations familiales à leurs ouvriers, est de s'associer, dans le but de former une « Caisse de compensation », qui assure entre tous les intéressés, une répartition des dépenses occasionnées par le paiement des allocations.

Ce principe est celui qui a guidé les fondateurs de la Caisse familiale de la région lorientaise, et c'est celui qui est aujourd'hui légalement adopté.

De plus, la Caisse de Lorient s'adressant à des entreprises de manutentions, employant des manœuvres, a eu à résoudre des difficultés, devant lesquelles on se heurte encore, et il est curieux de voir qu'elles avaient été résolues déjà, comme on propose de les résoudre aujourd'hui, pour permettre aux ouvriers des quais de bénéficier de l'allocation familiale, au même titre que les autres ouvriers.

En effet, voici comment dès 1918 fonctionnait la Caisse de Lorient : Chaque ouvrier chargé de famille avait reçu une carte d'identité d'une certaine couleur, suivant le nombre de ses enfants. Chaque soir, il recevait un ticket de la même couleur que sa carte, puis touchait les allocations selon le nombre de tickets reçus.

Nous allons voir que c'est ce régime qui a été adopté par la suite dans la plupart des ports.

Il n'était pas indifférent de rappeler au début de ce chapitre que la profession qui nous intéresse dans cet ouvrage

avait fait, en la matière, figure de « précurseur » et ceci malgré des difficultés sur lesquelles nous aurons à revenir.

### La loi du 11 mars 1932.

Depuis la fin de la guerre, la pratique des allocations familiales s'est généralisée et elle a été facilitée par la création des Caisses de compensation. On comptait en 1932, avant le vote de la loi, environ 250 Caisses de compensation.

Le versement des allocations familiales n'était cependant que facultatif (1). La loi du 11 mars 1932 l'a rendu obligatoire, et, sagement, tenant compte des organismes existants, le législateur a remis à l'initiative privée le soin d'organiser le versement des allocations. La loi pose seulement quelques principes dont l'application a été précisée par un règlement d'administration publique (décret du 14 mars 1933).

Le but essentiel de la loi est d'obliger les employeurs à s'affilier à une Caisse de compensation agréée par le Ministre du Travail. La loi du 11 mars 1932 entend, en effet, d'une part assurer à tous les salariés chefs de famille le bénéfice des allocations familiales, d'autre part, répartir équitablement, entre tous les employeurs, la charge résultant desdites allocations. La loi doit être mise en vigueur par *paliers,* après consultations des Syndicats patronaux intéressés. C'est la procédure employée pour la loi de huit heures.

L'avis de consultation relatif à la « Manutention » (Groupe 5 de la statistique générale de la France) a été publié au *Journal Officiel* du 14 novembre 1933. Le *Journal Officiel*

(1) Depuis la loi du 19 décembre 1922, les soumissionnaires de marchés de travaux publics étaient tenus de s'affilier à une Caisse de compensation.

du 14 juillet 1933 avait déjà publié un avis de consultation relatif aux « transports », industries connexes à celles des manutentions et le décret d'application pour ces industries porte la date du 16 décembre 1933.

La loi ne prévoit aucun régime particulier pour le versement des allocations aux ouvriers des entreprises de manutentions — et d'ailleurs nous l'avons dit — la loi est très générale et ne pose guère qu'un principe (exception faite pour l'agriculture qui aura un statut spécial).

Mais le règlement d'administration publique et une circulaire ministérielle du 25 juin 1932 précisent dans quelles conditions pourront être constituées des caisses « interprofessionnelles » et aussi des caisses « professionnelles ». La circulaire indique que les caisses professionnelles « ne conviennent qu'aux régions dans lesquelles le nombre de travailleurs ressortissant à ces professions est suffisant pour que puisse jouer la loi des grands nombres. Dans le cas contraire, les caisses interprofessionnelles sont préférables ».

C'est ainsi qu'une caisse « professionnelle » doit justifier en exécution de l'article 2 du Règlement d'administration publique, des effectifs suivants :

1° Minimum d'employeurs : 20 (pas de minimum, si la caisse groupe tous les employeurs de la profession).

2° Minimum de salariés : 50 % des ouvriers et employés de la profession occupés dans la circonscription de la Caisse et au moins 3.000.

Pourquoi ce minimum assez élevé ? C'est pour permettre à la compensation de jouer largement. Dans un groupe trop restreint, il peut exister une forte proportion de pères de famille, ce qui aurait pour effet de faire payer aux employeurs des cotisations élevées, ou, au contraire, il peut exister une grande quantité de célibataires, d'où cotisations très faibles par rapport à celles que paierait une

autre caisse. On pense que sur 3.000 salariés, il se trouvera une moyenne normale de célibataires et de pères de famille.

De plus, dans l'esprit de la loi et du règlement d'administration publique, les charges doivent être sensiblement les mêmes entre caisses fonctionnant pour les mêmes professions, dans les mêmes circonscriptions, ou, à défaut, dans la région.

Sous ces réserves, la constitution de caisses « professionnelles » est possible, et elle était souhaitable pour les industries de la manutention et des transports dans les ports.

Car ces professions ont un statut tout différent des autres professions; les ouvriers qu'elles emploient travaillent dans des conditions tout autres que les ouvriers des autres indutries.

Les entreprises de manutentions, répétons-le une fois de plus, se distinguent des autres entreprises par la variation des effectifs employés. Telle entreprise de déchargement de navires embauche aujourd'hui, pour une journée, 300 dockers. Demain, elle n'en embauchera aucun, n'ayant aucun navire à charger ou décharger.

On a dû, pour obéir à la loi, créer un système d'allocations familiales tout différent de celui qui est en vigueur dans les caisses qui s'adressent à un personnel stable. En effet, quand le personnel est stable, il est connu du patron et c'est ce dernier qui, chaque mois, envoie à la caisse le nom des ouvriers qui ont droit à l'allocation, avec le nombre des enfants de chacun d'eux.

Fallait-il charger l'employeur de main-d'œuvre de relever chaque jour les noms, prénoms, adresses des manœuvres embauchés dans la journée sur les quais, d'exiger de ces hommes qu'ils indiquent, avec preuves à l'appui, le nombre d'enfants de moins de 13 ans qu'ils ont à leur

charge ? l'obliger à faire chaque mois le relèvement de tous ces manœuvres, pour les signaler nominativement à la caisse, en indiquant le nombre de journées de travail, et le nombre d'enfants de chacun d'eux ?

Cela eût été difficile, sinon impossible dans les grands ports. Et la Caisse, comment aurait-elle pu effectuer sans erreur les paiements à un personnel aussi instable ? Telles sont les considérations qui ont motivé la création de caisses professionnelles spéciales à l'industrie de la manutention.

Les dirigeants des caisses interprofessionnelles, loin de mettre obstacle à cette initiative, l'ont d ailleurs approuvée car ils n'étaient guère désireux d'accueillir dans leurs caisses de nouvelles recrues d'un genre si particulier.

### L'organisation de Caisses professionnelles

Le service des allocations familiales présentant certaines difficultés pour les ouvriers embauchés à la journee et travaillant irrégulièrement, l'*Association des Employeurs de main-d'œuvre dans les Ports de France,* a estimé nécessaire de se préoccuper assez tôt de la question, pensant qu'une mise au point assez longue serait nécessaire et qu'il y avait lieu de ne pas attendre, pour s'organiser, la publication des décrets d'application.

Une réunion des délégués des différents ports s'est tenue à Paris en juillet 1932.

L'assemblée a été unanime à reconnaître la nécessité de créer dans les grands ports des caisses de compensation d'allocations familiales, spéciales aux entreprises de manutentions, en raison des conditions de travail des dockers, et pour éviter la fraude par une surveillance active que l'organisation des caisses de compensation existantes ne pourrait assurer.

Différentes modalités ont été proposées pour résoudre le problème qui se pose ainsi :

Il s'agit de verser aux bénéficiaires, c'est-à-dire à ceux qui ont au moins un enfant, une allocation X... progressive d'après le nombre des enfants, c'est-à-dire que le père de 6 enfants ne touchera pas six fois plus que celui qui n'a qu'un enfant, mais dix ou douze fois plus.

Le premier système envisagé a été le suivant. La aisse de compensation procède à une enquête auprès de tous les dockers et établit leur situation de famille.

Chaque entreprise ayant employé des dockers à la journée envoie chaque semaine à la Caisse un état des dockers employés par elle au cours de la semaine précédente en indiquant pour chacun d'eux le nombre de journées effectuées.

Avec ces renseignements, la Caisse établit le compte de chaque bénéficiaire et paie en fin de mois à chacun d'eux ce qui lui revient.

Ce système préconisé par les représentants du port de Dunkerque a suscité des observations.

On a dit qu'il serait peut-être pratique pour les ports du Nord, où le nombre des dockers est strictement limité, où chacun d'eux est connu et travaille habituellement dans la même entreprise. Il est inapplicable dans des ports comme Le Havre, Bordeaux et Marseille où le personnel est beaucoup plus flottant, où le nombre des étrangers est souvent important.

On a préconisé un second système.

La Caisse, après avoir établi la situation de famille du docker, délivre aux bénéficiaires une carte portant sa photographie. Au moment de la paye, le docker présente cette carte et le contremaitre lui remet alors un ticket extrait d'un carnet à souches qui lui a été remis par la caisse.

A la fin du mois, le docker remet les tickets qu'il a reçus dans le mois à la Caisse de compensation et celle-ci lui verse l'allocation à laquelle il a droit.

Mais la fraude est facile et tentante. En effet, ce ticket remis au docker aura une valeur très différente selon la personne qui le recevra. S'il est remis à un père d'un enfant, il lui donnera le droit de toucher 0,80, mais s'il est remis à un père de 6 enfants, il vaudra 8,40. Dès lors, le docker possesseur d'un ticket de 0,80 le vendra à un docker père de 4 ou 5 enfants, qui touchera 6 ou 7 francs.

Pour éviter cette fraude, on a préconisé un système, qui est d'ailleurs celui qui avait été adopté à Lorient en 1918. Chaque bénéficiaire reçoit une carte d'identité d'une couleur différente selon le nombre d'enfants donnant droit à l'allocation. Il a été créé d'autre part des tickets aux mêmes couleurs et le contremaitre, au moment de la paye, remet au docker un ticket de la même couleur que la carte qui lui est présentée.

Dès lors, le père d'un enfant n'a aucun avantage à revendre son ticket.

Ce système, pour les ports où la main-d'œuvre est très instable, est le plus pratique et celui qui limite le plus la fraude.

Les ressources nécessaires à la caisse pour payer les allocations familiales lui sont fournies par les entreprises adhérentes. Chaque mois, celles-ci adressent à la caisse un état des salaires payés par elles à leur personnel et la Caisse leur réclame le versement d'un pourcentage nécessaire au paiement des allocations.

A ce sujet, on a dit que le pourcentage réclamé par les Caisses de compensation dont nous parlons, serait moins élevé que le pourcentage réclamé par d'autres caisses, en raison du peu de charges de famille que supportent les dockers. Nous ne le pensons pas et l'expérience, semble-t-il,

nous donnera raison. D'abord les caisses ne versent pas l'allocation qu'aux dockers, mais aussi au personnel de bureau, et au personnel fixe des entreprises, dont les charges n'ont aucune raison d'être différentes de la moyenne de celles des employés des autres entreprises en général.

De plus, quoiqu'on en pense, les dockers sont souvent chargés de famille. Une enquête faite d'après les fiches de chômage nous a permis de constater que 50 % des dockers étaient mariés et pères de famille, et que beaucoup avaient de nombreux enfants.

Enfin, une disposition de la loi pèsera plus lourdement sur ces caisses que sur d'autres, c'est celle qui maintient à l'ouvrier le bénéfice des allocations familiales dans leur intégralité, en cas d'accident du travail, pendant tout le temps de l'incapacité temporaire et qui, en cas d'incapacité permanente absolue, ou lorsque l'accident est suivi de mort, oblige la caisse à payer l'allocation tant que les enfants y ont droit en raison de leur âge.

Les accidents du travail sont nombreux sur les quais, malgré toutes les précautions, et les dockers ne font rien en général pour réduire le temps de leur incapacité de travail. Cette disposition de la loi aura pour effet d'obliger la caisse à payer de nombreuses allocations, sans avoir la contrepartie du versement patronal, l'ouvrier en état d'incapacité ne touchant pas de salaire de son patron.

***

Des caisses de compensation ont été créées dans la plupart des grands ports : Dunkerque, Rouen, Bordeaux et Marseille. Ces caisses, outre les entreprises de manutentions, groupent aussi toutes les maisons qui emploient des ouvriers sur le port, camionneurs, importateurs, armateurs, consignataires de navires, transitaires, et en un mot tous

ceux qui sont en rapports constants avec le port et qui vivent du trafic maritime. (1)

La date d'application de la loi sur les Allocations familiales obligatoires a été fixée pour les entreprises de manutentions au 1er Avril 1934, par un décret du 23 Février 1934 (*J. O.* du 25).

(1) Il convient de noter que les Caisses de Compensation des Ports, tout en partant des mêmes principes, ont abouti à des systèmes pratiques différents pour le versement des allocations familiales aux ouvriers à travail discontinu, systèmes entre lesquels l'expérience démontrera quel est le meilleur. A Dunkerque, paiement d'après les feuilles d'embauchage; à Rouen, carte mensuelle pourvue de cases, timbrées à la fin de chaque période d'embauche; au Havre, application d'un système de numérotation et d'un bordereau de vacation; à Bordeaux, emploi de vignettes remises par l'employeur à l'ouvrier; à Marseille, carnet de vignettes mensuel détenu par l'ouvrier qui remet un ticket de demi-journée ou de journée au représentant de l'employeur au moment de la paye.

# CONCLUSION

Nous avons essayé de faire le tableau d'une certaine activité de l'homme en donnant une monographie d'une profession, que nous avons envisagée avec toutes ses particularités. Au cours de cet exposé, nous avons dû formuler, plus ou moins nettement, des observations, des critiques, des souhaits. Ce sont ces quelques idées qu'il nous faut maintenant rassembler en faisceau, en guise de conclusion.

L'étude des conditions de placement, et du chômage qui existe à l'état plus ou moins latent sur les quais, nous a conduit à penser que la profession de docker est peu ou mal organisée, et qu'il convient de l'organiser. Premier point.

L'examen des conditions de travail, et des circonstances dans lesquelles elles sont établies, par accord entre patrons et ouvriers, permet de conclure à la nécessité de la bonne entente entre groupements patronaux et ouvriers. Second point.

La connaissance des difficultés du travail de manutention dans les ports, des dangers que courent ceux qui les accomplissent invite à considérer avec intérêt tout ce qui peut aider à l'amélioration de la situation professionnelle de l'ouvrier docker, tant au point de vue de la sécurité dans le travail que du point de vue social et moral. Troisième point.

Nous avons dit comment, par différentes mesures, on a cherché à pallier au manque d'organisation de la main-d'œuvre sur les quais : carte professionnelle, création de bureaux paritaires de placement, sociétés de main-d'œu-

vre, etc...; il est inutile d'y revenir à nouveau, sinon pour rappeler la tendance que tous ces essais dénotent vers une « organisation », non pas d'une profession seulement, mais du régime économique lui-même.

⁂

Et devant cette constatation, nous croyons, au terme de cette étude, qu'il n'est pas déplacé d'élever en quelque sorte le débat : faut-il soumettre l'industrie de la manutention maritime à une réglementation stricte qui aura pour but de régulariser le placement des travailleurs, de fixer les clauses d'un contrat collectif « type » et d'assurer la sécurité dans les opérations de chargement et de déchargement des navires ? Faut-il appliquer une mesure semblable à l'ensemble des professions ?

Ceci peut entraîner très loin, et certainement à la destruction plus ou moins radicale des bases sur lesquelles repose le régime économique actuel, qui, en France encore, du moins, est placé sous le signe des vieux principes libéraux et individualistes.

L'exemple des pays étrangers est là. L'Italie, l'Allemagne, les Etats-Unis, sans parler de la Russie soviétique, tentent des expériences d'organisation des professions, expériences qui se poursuivent à une cadence rapide et qui enserrent chaque jour davantage l'activité économique dans un cadre rigide. L'individu fait place au groupement, le Syndicat à la corporation, la liberté à la réglementation, l'économie libérale à l'économie dirigée, organisée, ou autres qualificatifs selon la tendance. Et il n'est même plus exact de parler « d'expériences », car ces soi-disant expériences sont devenues des régimes établis, pour certains pays.

En Italie, par exemple, le *Grand Conseil National du Parti fasciste* adoptait en décembre 1933 un texte de loi

sur les corporations que le journal le « Corriere della Sera » jugeait ainsi sous la signature de M. Alberto de Stefani : « Ce projet de loi a un caractère révolutionnaire et complète un système économique préordonné qui constitue le climat spirituel dans lequel devront vivre dorénavant Syndicats et Fédérations... Les corporations sont reconnues comme des organes d'Etat qui représentent les intérêts unitaires de la production et comme tels peuvent imposer des normes obligatoires sur les rapports du travail avec l'entreprise et aussi sur la coordination des différentes branches de la production, et ils auront à cet effet tous les pouvoirs nécessaires. Fidèle à la méthode expérimentale qui caractérise la politique fasciste, l'Italie pour déterminer la structure, les fonctions et la valeur juridique des corporations, a voulu attendre que cette détermination sortît spontanément des faits. »

En Allemagne aussi on constate que l'ère du syndicalisme a vécu.

On passe du « syndicalisme » au « corporatisme ». Ces deux mots que l'on a eu tendance à confondre, s'appliquent cependant à des choses que l'on distingue de plus en plus.

Et ce corporatisme nouveau, qui cherche à se réaliser, ressemble de loin seulement à son ancêtre, la corporation de l'Ancien régime, qui répondait à un degré de l'évolution économique et sociale que nous avons dépassé. Mais pourquoi ne pas adapter à une situation nouvelle la formule ancienne ?

Le système présente une séduisante harmonie. On assemble dans une même communauté tous ceux, patrons, ouvriers, usagers qu'intéresse une certaine activité. Jusqu'ici rien qui n'existe déjà ; c'est le type de l'organisation des nombreuses commissions consultatives qu'on a multipliées. La nouveauté, c'est que les membres du groupe-

ment ainsi formé, fixent le statut et les règlements de leur profession, gèrent les œuvres sociales qui s'y rattachent, et cherchent surtout à organiser la production, la répartition des produits, etc. C'est la formule du « trust » élargie et généralisée.

Ce système se complète par un organisme, conseil central ou autre, qui réunit toutes les organisations corporatives professionnelles pour faire converger leur action et unifier leurs méthodes.

Tel est, en quelques traits, le schéma de ce qu'on nomme actuellement le « corporatisme ». Sa réalisation suppose deux conditions essentielles qui doivent être préalablement obtenues : groupement obligatoire pour tous, impliquant l'obéissance de tous aux décisions du groupement; pouvoir central fort pour imposer le régime, c'est-à-dire en fait pouvoir dictatorial. Et l'histoire récente ne nous apprend-elle pas que ce sont les pays à gouvernement autoritaire qui ont réhabilité le régime corporatif ?

⁂

La France, il nous semble, n'a pas réalisé le climat favorable pour une semblable réforme.

Mais une politique d'entente entre groupements patronaux et ouvriers, politique difficile peut-être, mais souvent possible, doit être le meilleur moyen de préparer un régime corporatif nouveau, dont nous ne nous hasarderons pas à préciser les modalités.

Cette entente qui suppose une intelligente bonne volonté de part et d'autre est, certes, précaire et fragile, placée à la merci des événements quotidiens. Il nous semble cependant, malgré les apparences, qu'elle soit d'une réalisation relativement facile dans les manutentions maritimes. D'un côté, une masse d'ouvriers qui ne sont pas attachés à une

entreprise, de l'autre des patrons qui embauchent indifféremment les ouvriers dont ils ont besoin. Donc, en principe, pas de « questions de personnes » qui puissent envenimer une discussion, ou, tout au moins, pas de ces heurts directs entre un patron et ses ouvriers. Les difficultés doivent se traiter de groupement patronal à groupement ouvrier; sur un terrain plus large l'accord ne doit-il pas être plus facile ?

D'ailleurs, les intérêts sont au fond les mêmes. Patrons et ouvriers vivent du trafic du port. Il suffit de le comprendre; les uns comme les autres sont intéressés à l'activité des échanges qu'ils doivent chercher à faciliter. On le voit bien quand patrons et ouvriers protestent ensemble contre les entraves au commerce avec l'étranger, si nuisibles au trafic maritime.

Il serait évidemment exagéré de pousser ce tableau idyllique. Il est certain que des conflits éclateront encore sur les quais. Mais évitera-t-on la guerre et devra-t-on pour cela renoncer à conclure des ententes et à « causer » ?

A notre avis, les conversations entre patrons et ouvriers sont toujours très utiles. Dans les ports existent des commissions paritaires locales où se rencontrent les groupements d'entrepreneurs et de dockers; il existe, aussi, une commission paritaire centrale, près du Ministère du travail, où se réunissent les représentants de l'Association des employeurs de main-d'œuvre et de la Fédération Nationale des Ports et Docks, commission qui a eu à connaître de plusieurs questions touchant la profession et qui a permis les échanges de vues les plus intéressants. A propos de l'élaboration du Décret sur la loi de 8 heures, la commission paritaire centrale a tenu plusieurs réunions, et les Ministres du Travail et des Travaux publics, dans le rapport précédant le décret d'application de la loi de 8 heures aux entreprises de manutentions maritimes, ont tenu à in-

diquer que « leur tâche avait été singulièrement facilitée par l'existence, au sein de la profession intéressée, d'une commission paritaire centrale ».

Et c'est, dans chaque port, que l'action des commissions paritaires locales peut être surtout efficace. Beaucoup de conflits ont été évités parce que patrons et ouvriers ont « causé » ; beaucoup de difficultés qui auraient pu dégénérer ont été aplanies parce que les intéressés se sont mis d'accord, alors qu'il en était encore temps.

L'organisation syndicale de la profession, les conventions collectives de travail favorisent certainement ces prises de contact, et c'est dans cette voie qu'il convient d'avancer en attendant que l'évolution économique ait franchi un nouveau stade.

⁂

Il ne serait donc pas exact de dire qu'il ne reste rien à faire. Pour faciliter cette entente et le rapprochement, si utiles, nous croyons qu'il y a au contraire beaucoup à tenter. La profession de docker est mal jugée, méconnue; pourquoi ne pas réagir contre cette opinion, dont lui-même est parfois convaincu, que le travailleur des quais est un paria ? C'est l'œuvre des patrons, c'est aussi l'œuvre des ouvriers, et, en grande partie, leur œuvre à eux, car d'eux dépend la renommée de leur profession. Et certains groupements ouvriers ont conscience de la nécessité d'élever la situation du docker.

Les patrons, de leur côté, ne doivent pas manquer de favoriser tout ce qui peut améliorer la situation matérielle et morale de leurs ouvriers. Les œuvres sociales de toutes sortes peuvent leur être d'un puissant secours : cliniques pour les ouvriers victimes d'accidents, caisses de secours distribuant des allocations diverses, colonies de vacances

pour les enfants de dockers, maisons et foyers du docker accueillant les nomades des quais, habitations ouvrières à bon marché, caisses d'allocations familiales qui vont être créées et qui, nous en sommes persuadés, contribueront beaucoup à la stabilisation d'une profession dont la première caractéristique est l'instabilité.

Nous avons visité un port dans lequel règne la confiance réciproque entre patrons et ouvriers et qui n'a souffert d'aucun conflit grave depuis plusieurs années. Le représentant des employeurs, que nous avons approché, nous a exposé avec une profonde conviction ses idées généreuses et les résultats qu'il a déjà obtenus en s'appliquant à remplir son rôle avec une notion élevée de la justice sociale. Cette action a porté ses fruits et toute idée de lutte de classe semble apaisée entre groupements patronaux et ouvriers qui collaborent dans des organismes communs.

Dans un autre port, le Président de la Fédération patronale déclarait naguère à un journaliste qui l'interviewait : « Nous avons foi dans la réussite de nos efforts et notre récompense sera de voir le jour où les dockers, instruits par l'expérience, en arriveront à considérer notre fédération, non point comme un organisme de défense patronale, mais bien comme un guide digne de confiance et même d'affection ».

Est-ce possible ? Peut-être, et nous sommes persuadés que sur ce terrain on peut avancer chaque jour davantage.

Dans ce même port, dernièrement, on nous signalait qu'au départ du Directeur d'une Compagnie de Navigation, les ouvriers dockers avaient participé à une collecte faite par le personnel dans le but de lui offrir un souvenir.

Ce n'est qu'un fait, dont nous ne voulons pas exagérer la portée, mais il donne raison à ceux qui préfèrent la compréhension à la lutte.

Et nous ne pensons pas, en ces temps où l'organisation économique semble vouloir prendre une orientation nouvelle, que l'avenir soit à ceux qui recherchent la solution des difficultés actuelles dans des systèmes qui opposent les classes les unes aux autres.

Se battre et détruire, ce serait la triste fin d'une économie où la liberté serait devenue licence.

Se grouper et construire c'est peut-être pour le vieux libéralisme une élégante formule qui lui permettra d'abdiquer, le moment venu, entre les mains d'un successeur qu'il aura contribué à former.

Juin-Décembre 1933.

Vu : le Doyen,
Pour le Doyen,
*L'Assesseur,*
FERRADOU.

Vu : Bon a imprimer,
GARRIGOU-LAGRANGE.

Vu et Permis d'imprimer,
Bordeaux, le 10 Février 1934,
*Le Recteur de l'Académie,*
A. TERRACHER.

# BIBLIOGRAPHIE


ANGEBAUD, *assureur conseil* : Rapport sur les modifications à apporter à la loi sur les accidents du travail.

ARNOUX Albert : Rapport présenté à la Chambre de commerce de Marseille sur les Assurances sociales (Marseille 1930).

ARNOUX Albert : Rapport présenté à la Chambre de commerce de Marseille sur les accidents survenus aux salariés pendant le trajet entre leur domicile et le lieu du travail (1933).

ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES PORTS DE FRANCE :

Rapports annuels sur l'activité de l'Association de 1908 à 1933.

Comptes rendus des séances.

Circulaires.

ASSOCIATION DES GRANDS PORTS FRANÇAIS : Comptes rendus des séances.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL : Revue d'hygiène du travail. — Travailleurs des ports.

Causerie radiophonique sur le métier de docker.

Questionnaire relatif à la convention tendant à la protection des ouvriers occupés au chargement et au déchargement des navires, contre les accidents (1928).

Rapport établi sur la même question (1929).

Texte de la convention adoptée.

H. CAPITANT et P. CUCHE : Précis de législation industrielle.

CHAUVEAU : Rapport sur les modifications à apporter à la loi sur les accidents du travail.

Max Canu : La politique douanière de la France devant la crise actuelle, édité par l'Union des usagers du Port de Rouen (1932).

Centrale des Employeurs du Port d'Anvers : Organisation du travail au Port d'Anvers; Convention du 27 décembre 1928; Circulaires.

Convention fixant les conditions du travail des ouvriers journaliers des ports, docks et môles, des ouvriers charbonniers et des ensacheurs dans les ports de Marseille (Marseille 1928).

*La Défense :* Articles sur la Fédération maritime du Port de Bordeaux; Articles sur la grève des dockers de 1928 à Bordeaux.

*Encyclopédie,* 3e Edition, tome III, p. 462 : mot « arrumeur ».

Fédération Maritime du Port de Bordeaux et de ses annexes :
Compte rendu d'un voyage d'études dans les Ports du Nord (1930);
Convention du 22 octobre 1930;
Rapport sur la grève de 1928;
Rapport sur la constitution d'une Société de main-d'œuvre (1930);
Règlement de la Carte professionnelle;
Règlement pour l'attribution des allocations de chômage;
Statuts d'une Caisse maritime de compensation pour les allocations familiales.

Fédération Maritime d'Anvers : Réorganisation du travail au Port d'Anvers; Rapport annuel de 1932.

Fédération Maritime et Chambre syndicale des Ouvriers du Port de Calais : Convention du 29 décembre 1923 (Calais 1932).

Fédération Nationale des Ports et Docks : Rapports et comptes rendus; Bulletin.

Fédération Internationale des Ouvriers du Transport (I. F. T.) : Enquête sur les contrats collectifs dans les ports;

Enquête sur les méthodes d'embauchage dans les ports;

Enquête concernant les salaires et conditions de travail dans les ports;

La limitation du poids des fardeaux à transporter (Amsterdam 1928).

Rapport moral et financier sur les années 1930 et 1931 et comptes rendus du Congrès international des travailleurs des transports et des conférences professionnelles spéciales (dockers) tenues à Prague du 7 au 13 août 1932 (Amsterdam 1933).

François-Albert : Maintien des allocations de chômage en cas de grève; Déclarations faites à la tribune de la Chambre des députés le 11 avril 1933 (*J. O.* du 12 avril 1933, Débats-Chambre, p. 2178).

Germain-Martin : La situation financière, *Revue de Paris,* 1er août 1933.

*Havre-Eclair :* Articles parus en décembre 1933 sur la grève des dockers.

*Journal de Rouen :* Numéros spéciaux sur le Port de Rouen en 1931 et 1932.

Loisy : Le Port de Bordeaux, thèse doctorat Bordeaux 19 .

Ministère du Travail : Statistiques hebdomadaires du Marché du Travail; Circulaire relative à l'application du décret du 3 juin 1931 (chômage des dockers).

Morvan Georges : Rapport présenté à la Chambre de commerce de Bordeaux sur la Convention internationale du Travail de 1929 relative aux opérations de chargement et de déchargement dans les Ports (1933).

Noblemaire : Conférence faite en 1907 à la Société de la Défense du Commerce et de l'Industrie de Marseille sur l'Association des Employeurs de main-d'œuvre dans les Ports de France.

Office du travail du Port du Havre : Statuts.

Port autonome de Bordeaux : Rapports annuels.

Port autonome du Havre : Revue statistique de la navigation, du commerce et de l'industrie (année 1930).

Le *Petit Havre :* Articles parus sur la grève des dockers en décembre 1933.

DE ROUSIERS : Les grands ports de France : le Port de Dunkerque.

DE ROUVILLE : Rapport fait à l'Association des grands ports français sur les manutentions dans les ports italiens (1932).

Syndicat central des négociants importateurs de charbons : Circulaires et rapports; rapport sur l'arrêt de la Cour de Rouen du 30 novembre 1931 relatif à l'application de la clause d'exonération en cas de grève.

Syndicat des entrepreneurs de manutentions et Syndicat des ouvriers dockers du Port de Nantes : Convention du 1er février 1931.

TASSO, MARQUET, BLANCHO, *députés :* Proposition de loi relative à l'institution de la carte professionnelle pour les ouvriers dockers.

Union des Employeurs de main-d'œuvre du Port et de la Ville du Havre : Contrat de travail du 10 avril 1931; Contrat de travail de janvier 1933; Circulaires relatives à la grève de décembre 1933.

Union Maritime et Commerciale et Chambre Syndicale des Ouvriers du Port de Dunkerque : Contrat de travail du 3 novembre 1928.

Union des Chambres de Commerce maritimes : Rapport sur la politique économique de la France.

PERIODIQUES :

*Le Journal Officiel.*

*Le Journal de la Marine marchande.*

*Le Bulletin quotidien.*

# TABLE DES MATIÈRES


Introduction ..... 5

CHAPITRE Ier

*Le travail des quais et ceux qui y participent*

Section I. — Le travail de manutention sur les quais..... 10

Section II. — L'employeur de main-d'œuvre dans les ports maritimes ..... 13

Section III. — L'ouvrier docker ..... 18
Effectifs des dockers dans les ports..... 23

Section IV. — Employeurs et dockers dans le cadre de leurs organisations syndicales ..... 24

1° L'organisation syndicale des employeurs ..... 26

L'Association des employeurs de main-d'œuvre dans les ports de France ..... 26

Les groupements patronaux dans chaque port ..... 28

2° Les organisations syndicales ouvrières ..... 31

La Fédération Nationale des ports et docks .....

La Fédération Unitaire des ports et docks .....

PREMIERE PARTIE

*Le placement de la main-d'œuvre sur les quais.*

CHAPITRE II

L'embauchage sur les quais..... 37

Section I. — Le placement des dockers dans les ports français ..... 39

1° Les conditions d'embauchage fixées par les contrats collectifs..... 39

2° Le placement par les offices municipaux ou départementaux de placement (sections professionnelles pour le placement des dockers) ..... 41

*a*) La section professionnelle de Nantes ..... 44

*b*) La section professionnelle de Marseille ..... 47

Section II. — Le placement des dockers dans les ports étrangers ..... 48
1° En Hollande. - Système de Rotterdam ..... 49
2° En Belgique. - Système d'Anvers.. 53
3° En Angleterre. - Système de Liverpool ..... 55

CHAPITRE III

Les moyens pratiqués en France pour régulariser l'emploi de la main-d'œuvre sur les quais..... 58
Section I. — La carte professionnelle ..... 59
A) L'histoire de la carte professionnelle ..... 61
B) Les applications qui ont été faites de la carte professionnelle..... 68
Section II. — Les expériences des Sociétés de main-d'œuvre dans les ports maritimes français.... 76
A) La Société de main-d'œuvre du Port de Nantes..... 76
B) Le projet d'une Société de main-d'œuvre à Bordeaux..... 81
Section III. — La réglementation de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère sur les quais..... 84
A) La réglementation relative à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère ..... 86
B) La limitation de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère ..... 88

## DEUXIÈME PARTIE

*L'organisation du travail sur les quais*

CHAPITRE IV

L'organisation du travail au double point de vue technique et juridique.
I. — L'organisation du travail au point de vue technique et professionnel ..... 93
Section I. — L'emploi des engins sur les quais..... 93
*a*) Le perfectionnement des engins actuellement en service..... 96
*b*) Quelques types des engins les plus usités ..... 98
*c*) La responsabilité de l'entrepreneur du fait de l'outillage..... 102
Section II. — L'organisation technique du travail des quais. 108
II. — L'organisation du travail au point de vue juridique et légal ..... 118

Section I. — Le contrat de travail. Les conventions collectives ..... 118
Section II. — La réglementation légale de la durée du travail 126
*a*) La loi du 23 avril 1919 appliquée aux entreprises de manutentions maritimes ..... 127
*b*) La loi du 13 juillet 1906 et les entreprises de manutentions ..... 136

CHAPITRE V

Le salaire des dockers ..... 141
Section I. — Les salaires à la tâche et aux pièces ..... 141
Section II. — Les salaires à la journée ..... 144
*a*) Différentes modalités de salaires.. 144
*b*) Comment sont fixés les salaires.... 144
1° L'échelle mobile des salaires.
2° L'échelle mobile des salaires et le travail des quais.
3° Que vaut le système de l'échelle mobile ?
Tableau indiquant la variation des salaires dans les différents ports maritimes français de 1925 à 1932 ..... 157
Tableau des indices officiels du coût de la vie à Bordeaux et des salaires correspondants ..... 158
Section III. — Les modes de paiement des salaires..... 159

TROISIEME PARTIE

*Le chômage et les conflits dans les manutentions maritimes*

CHAPITRE VI

Le chômage sur les quais ..... 162
Section I. — Le chômage chez les dockers en période normale. 163
Section II. — Le chômage en période de crise. — La crise économique. — Comment elle se manifeste dans les ports ..... 166
Section III. — Les secours de chômage. — L'allocation de secours aux dockers chômeurs ..... 180
*a*) Le décret du 3 juin 1931.
*b*) Le règlement du chômage pour les dockers du port de Bordeaux.
*c*) Le taux des allocations versées aux dockers du port de Bordeaux.
*d*) Les Assurances sociales jouent-elles pour le chômeur ?
Section IX. — Le chômage « technologique » ..... 187

CHAPITRE VII

Les conflits sur les quais ..... 198
Section I. — Quelques grands conflits sur les quais des ports maritimes français ..... 201
Le Lock-out de Dunkerque de 1926... 202
La grève de Bordeaux de 1928..... 205
La grève du Havre de 1932 ..... 208
Section II. — Les conséquences juridiques des conflits sur les quais ..... 213
1re question. — L'ouvrier mis à l'index par ses camarades peut-il réclamer des dommages-intérêts pour réparer le préjudice qui lui a été causé ? ..... 214
2e question. — La grève peut-elle être invoquée comme un cas de force majeure ? ..... 215
3e question. — La grève rompt-elle le contrat de travail ? Quelles sont les conséquences de cette rupture ? ..... 221
Section III. — La conciliation et l'arbitrage dans les conflits sur les quais ..... 225

QUATRIEME PARTIE

*Les mesures tendant à l'amélioration de la situation matérielle et morale du travailleur des quais*

CHAPITRE VIII

Les risques professionnels dans les manutentions maritimes.. 229
Section I. — L'étendue des risques professionnels dans les entreprises de manutentions ..... 230
Section II. — L'application de la loi du 9 avril 1898 aux entreprises de manutentions dans les ports.. 234
*a*) Qu'est-ce qu'un accident du travail? 238
*b*) La faute inexcusable du patron... 244
*c*) La faute du tiers étranger à l'entreprise (art. 7, loi de 1898)..... 246
1° L'armateur ..... 247
2° Le concessionnaire de l'outillage public ..... 250
Section III. — Points défectueux de la loi du 9 avril 1898 en ce qui concerne les entreprises de manutentions ..... 253
*a*) La fixation de l'indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire ..... 254

*b*) Le cumul de l'indemnité journalière avec le salaire ..... 258

Section IV. — La loi du 25 octobre 1919 sur les maladies professionnelles et les entreprises de manutentions dans les ports ..... 263

Section V. — La pratique de l'assurance mutuelle contre les accidents du travail dans les entreprises de manutentions ..... 265

CHAPITRE IX

La sécurité dans les opérations de manutentions maritimes et la prévention contre les accidents du travail ..... 268

Section I. — Les travaux de la Conférence Internationale du Travail ..... 268

*a*) La convention internationale pour la protection des ouvriers occupés au chargement et au déchargement des navires contre les accidents ..... 268

*b*) Indication des poids lourds sur les gros colis transportés par mer.. 275

*c*) Prévention de l'infection charbonneuse ..... 278

Section II. — La législation française ..... 279

Section III. — La sécurité dans les manutentions maritimes et l'initiative privée ..... 284

CHAPITRE X

*Les risques sociaux et la main-d'œuvre dans les ports*

Section I. — Les Assurances sociales ..... 289

Le régime d'Assurances sociales spécial aux dockers (Décret du 28 juin 1930) ..... 293

Section II. — Les Allocations familiales ..... 299

La loi du 11 mars 1932 ..... 301

L'organisation de caisses professionnelles pour les entreprises maritimes dans les ports ..... 304

Conclusion ..... 309

Bibliographie ..... 317

Bordeaux. - Imp. E. CASTERA, 98, rue Fondaudège.